

**MARTA QUINT**

**O SERVIÇO SOCIAL NA CELOS: APOSENTADORIA  
E CIDADANIA**

**Florianópolis – SC**

**2003**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

CENTRO SÓCIO-ECONÔMICO

DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL

**O SERVIÇO SOCIAL NA CELOS:**

**APOSENTADORIA E CIDADANIA**

DEPTO. SERVIÇO SOCIAL  
DEFENDIDO E APROVADO  
EM: 10 / 07 / 2003

  
Prof.ª Krystyna Matys Costa  
Chefe do Depto. de Serviço Social  
CSE/UFSC

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina para obtenção do Título de Bacharel em Serviço Social, orientado pela professora Dra. Teresa Kleba Lisboa.

**MARTA QUINT**

FLORIANÓPOLIS, JULHO DE 2003.

**MARTA QUINT**

**O SERVIÇO SOCIAL NA CELOS: APOSENTADORIA E CIDADANIA**

O presente trabalho de Conclusão de Curso foi julgado e aprovado para obtenção do Grau de Bacharel em Serviço Social pela Universidade Federal de Santa Catarina.

**Banca Examinadora:**

---

**Prof<sup>a</sup>. Dra. Teresa Kleba Lisboa**  
Presidente da Banca

---

**Prof<sup>a</sup>. Rita de Cássia Gonçalves**  
Assistente Social – 1<sup>a</sup> Examinadora

---

**Rita de Cássia Furtado e Souza**  
Assistente Social da CELESC – 2<sup>a</sup> Examinadora

**Florianópolis, 10 de Julho de 2003**

***Dedico este trabalho a quatro pessoas muito importantes em minha vida: meus pais, Jonas e Albertina, meu marido Marcos e meu filho Guido.***



## **AGRADECIMENTOS**

Inicialmente quero agradecer a Deus, por minha vida e por todas as bênçãos recebidas....

Em especial aos meus pais, por não medirem esforços na minha educação.

Ao meu marido Marcos, por estar sempre presente, por estar ao meu lado durante este período tão importante de minha vida.

A meu filho Guido, pelo incentivo e por entender muitas vezes minha ausência.

As minhas sete irmãs e três irmãos, que sempre acreditaram e apostaram na minha capacidade, em especial a Margarete e a Mara por nossa sincera amizade.

À minha orientadora Dr.<sup>a</sup> Teresa Kleba Lisboa, pelo acompanhamento neste processo, pelos ensinamentos preciosos e orientação para a consecução deste.

As minhas amigas inseparáveis, Ana, Luciane, Vanessa e Marlise por entenderem meus altos e baixos.

E a todos que, diretamente ou indiretamente, de alguma forma contribuíram para concretização deste meu sonho e para minha formação profissional – obrigada.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>08</b>
 <b>CAPÍTULO I – CONSIDERAÇÕES SOBRE A TRAJETÓRIA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL BRASILEIRA</b>	
1.1 A Previdência até a Emenda Constitucional n.º 20 .....	10
1.2 A Previdência e a EC n.º 20 – Reforma do governo Fernando Henrique Cardoso .....	13
1.3 A Previdência e a Proposta de Reforma do governo Luiz Inácio Lula da Silva .....	19
 <b>CAPÍTULO II - FUNDAÇÃO CELESC DE SEGURIDADE SOCIAL – CELOS</b>	
2.1 Histórico da Instituição .....	23
2.2 Perfil dos Participantes Aposentados na CELOS .....	32
2.3 Envelhecimento e aposentadoria .....	37
 <b>CAPÍTULO III – O SERVIÇO SOCIAL NA CELOS</b>	
3.1 Resgate Histórico .....	46
3.2 Importância da Reimplantação do Serviço Social na CELOS .....	55
 <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>61</b>
 <b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>64</b>
 <b>ANEXOS</b>	

## LISTA DE GRÁFICOS

- **Gráfico 01:** Participantes Aposentados na CELOS por Idade (03/2003) ..... 19
- **Gráfico 02:** Participantes Aposentados na CELOS por Sexo (03/2003) ..... 20
- **Gráfico 03:** Participantes Aposentados na CELOS, Sexo Masculino por  
Estado Civil (03/2003) ..... 21
- **Gráfico 04:** Participantes Aposentados na CELOS, Sexo Feminino por  
Estado Civil (03/2003) ..... 21
- **Gráfico 05:** Participantes Aposentados na CELOS por Tipo de  
Aposentadoria (03/2003) ..... 22
- **Gráfico 06:** Participantes Aposentados na CELOS por Complementação  
Mensal (03/2003) ..... 23
- **Gráfico 07:** Benefícios da Previdência Social – Brasil 2000 ..... 38



## INTRODUÇÃO

O presente trabalho de Conclusão de Curso foi elaborado a partir da necessidade que senti, como funcionária da Fundação CELESC de Seguridade Social - CELOS e futura Assistente Social, em fazer um resgate histórico desta Instituição e da atuação e trajetória do Serviço Social junto a mesma. Nesta trajetória apresento também o perfil dos integrantes da CELOS, quais sejam os aposentados da CELESC/CELOS e atual reforma da Previdência que se relacionam diretamente, pois a principal política pública para a população idosa é a política previdenciária.

Em relação à Entidade CELOS, o trabalho apresentará no primeiro capítulo o histórico da fundação, desde a década de 60, quando o fator de empobrecimento dos aposentados da CELESC refletia bruscamente na Empresa, quando previu-se a criação da Fundação, até os dias de hoje.

Abordaremos neste capítulo também, o perfil dos participantes aposentados na CELOS, construído com base nas questões relativas à idade, sexo, estado civil, tipo de aposentadoria e renda mensal.

Ainda no primeiro capítulo, apresentaremos algumas considerações sobre o envelhecimento e a aposentadoria, pois o envelhecimento populacional é um fenômeno que está acontecendo em todo o mundo e o usuário da CELOS é na sua maioria o idoso aposentado.

No segundo capítulo faremos uma retrospectiva até os dias de hoje, sobre a Previdência Social no Brasil, pontuando com a Emenda Constitucional número 20 e as atuais Reformas propostas pelo governo Lula.

No terceiro capítulo, abordaremos o Serviço Social na CELOS. Faremos um histórico traçando toda trajetória do mesmo na Empresa, relatando sua contribuição na organização, funcionamento, divulgação e inscrições dos empregados de todo o estado junto à CELOS, bem como os projetos elaborados e realizados pelas Assistentes Sociais.

Por fim, argumentaremos a necessidade dos trabalhos realizados pelas Assistentes Sociais na Entidade, junto aos funcionários e aos aposentados, e sugerimos dois programas de cunho social: um que contemple o quadro de funcionários da CELOS, e outro aos aposentados, ao mesmo tempo que propomos a reativação do Serviço Social na Fundação CELOS.

No item considerações finais, faremos, uma síntese das idéias trabalhadas neste estudo, e desejamos que este trabalho contribua de alguma forma para novos estudos com relação à aposentadoria e que possibilite a troca do saber e o crescimento profissional, provocando reflexões e mudanças.



## **CAPÍTULO I**

### **CONSIDERAÇÕES SOBRE A TRAJETÓRIA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL BRASILEIRA**

#### **1.1 A Previdência até a Emenda Constitucional n.º 20**

De acordo com Paixão, as formas de montepio foram, entre nós, as manifestações mais antigas de Previdência Social. No império, no orçamento voltado para 1889, foi dada pelo Governo autorização para a criação de uma “caixa de socorro”, assim chamada na época, para o pessoal de cada uma das estradas de ferro do Estado (Lei 3.397, de 24/11/1888). A autorização, entretanto não saiu do papel. Foi com a Lei Eloy Chaves, Decreto Legislativo nº 4.682, 24/01/1923, que se implantou em nosso país, a Previdência Social. Por esse ato legislativo foram criadas as “caixas de aposentadoria e pensões”, para os empregados das empresas ferroviárias que então obtiveram pela primeira vez entre nós, os benefícios da aposentadoria por invalidez, a aposentadoria ordinária (equivalente à extinta aposentadoria por tempo de serviço), a pensão por morte e a assistência médica. Essa lei foi ampliada em 1925, estendendo seu regime aos portuários e marítimos. O controle das caixas passou, então a ser atribuição do Conselho Nacional do Trabalho, órgão colegiado.

Para Paixão, a Lei Eloy Chaves é, indiscutivelmente, o grande marco Inicial da nossa Previdência Social.

Com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, no final de 1930, houve um grande desenvolvimento do sistema de Previdência Social. Em 1932 houve mais um grande marco na evolução da nossa Previdência, com o decreto 20.465, de 01/10/1931, reformulando a legislação anterior, dando direito a Previdência a todos os empregados do serviço público, privados ou estatais, hoje amparados pela Lei Orgânica da Previdência Social, promulgada em 1960, que foi muito importante porque deu início a unificação da Previdência Social, uniformizando procedimentos, normas, critérios de concessão de benefícios e prestação de serviços.

Segundo Maria Lúcia Lopes da Silva, uma mudança expressiva neste período foi a criação do INPS (Instituto Nacional de Previdência Social), através do Decreto nº 72 (de 21/11/66), que começou a funcionar em 10/01/1967 tendo como objetivo a racionalização de gastos e centralização do regime previdenciário.

Em 1974, o Governo cria o Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS), desvinculado do Ministério do Trabalho. Também em 1974 foi instituída a Lei 6.179/74 que assegura aos maiores de 70 anos ou inválidos, que não possuam meios de manter o próprio sustento, direito a uma renda mensal vitalícia e os serviços da assistência médica gratuita, desde que tenham, em qualquer época, sido contribuintes do INSS (no mínimo por doze meses) ou tenham exercido por cinco anos ou mais, mesmo sem filiação à Previdência Social, atividade hoje vinculada a mesma.



A Previdência é um mecanismo ativo de distribuição de renda. Por outro lado é a garantia para homens e mulheres de uma renda, paga pelo próprio Estado, a todos quantos não possuem mais salário ou qualquer tipo de rendimento do trabalho ou mesmo para aqueles que deixam de trabalhar por motivo de doença, velhice etc., ou quando morrem deixando familiares que dependiam dele:

A previdência social é, no Brasil, um sistema de seguro obrigatório que tem por fim amparar os que exercem atividade remunerada, bem como os seus dependentes, contra eventos previsíveis provocados pela doença, idade avançada, tempo de serviço, prisão ou morte. (Paixão, 1977, p. 7)

Uma Previdência Social digna é um direito de homens e mulheres, garantido pela Constituição ao trabalhador e seus dependentes. Conforme prevê a Constituição Federal de 1988 em seu art. 201, os planos de previdência social, mediante contribuição, atenderão, nos termos da lei, a:

- I – cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte, incluídos os resultantes de acidentes do trabalho, velhice e reclusão;
- II – ajuda à manutenção dos dependentes dos segurados de baixa renda;
- III – proteção à maternidade, especialmente à gestante;
- IV – proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário;
- V – pensão por morte de segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes,

Sintetizando, a Previdência tem dois grandes deveres que são: garantir a reposição de renda dos seus segurados contribuintes, quando não mais puderem



trabalhar e suprir a falta de recursos essenciais para as pessoas que não possam participar, por meio do mercado de trabalho, estando impossibilitadas de garantir seu próprio sustento. Portanto, esta deveria atender a todos os cidadãos brasileiros, especialmente à camada marginalizada do mercado de trabalho, porém nossa realidade é bem diferente.

Contrapoducendo a Constituição, o setor da Previdência vem deteriorando ano a ano a qualidade dos serviços de assistência, conforme dados do Ministério da Previdência e Assistência Social, em agosto de 2000, dos 18.862.883 benefícios pagos, quase 13 milhões eram de valor até um salário mínimo (63,84% do total).

A política de arrocho salarial, a dependência cada vez maior da economia brasileira ao capital estrangeiro, repercutem de maneira dramática no valor das aposentadorias e das pensões pagas a uma multidão de homens e mulheres. Sendo assim, um dos principais problemas no setor da Previdência é a falta de mudanças substanciais no quadro de abismo social entre ricos e pobres.

## 1.2 A Previdência e a Emenda Constitucional n.º 20 – Reforma do governo Fernando Henrique Cardoso

De acordo com SALVADOR E.; BOSCHETTI I. (2002) a reforma Previdenciária se concretizou em 16/12/1998, quando o Congresso Nacional promulgou a Emenda Constitucional n.º 20, que pode também ser chamada de contra-reforma ao

movimento de consolidação da Constituição de 1988, visto que redireciona a Previdência no sentido contrário ao indicado pela Constituição.

Com a Emenda Constitucional n.º 20 as alterações da Previdência que causam maior impacto ao mercado de trabalho, são:

“a) a troca de critério de tempo de serviço pelo tempo de contribuição, b) as regras de transição para a concessão de aposentadoria proporcional e o retardamento para a aposentadoria por tempo de contribuição, c) a adoção do Fator Previdenciário (FPR) e d) o estabelecimento de um teto nominal para os benefícios. O corolário é a permanência por mais tempo dos trabalhadores no mercado de trabalho e a busca de um complemento de renda com o retorno ao trabalho dos aposentados.” (Salvador e Boschetti; 2002, P. 128-129)

Para SALVADOR E.; BOSCHETTI I. (2002), a reforma da Previdência Social realizada no final da década de através da EC n.º 20, significou um retrocesso de mais de quarenta anos nos direitos previdenciários dos trabalhadores brasileiros. O debate nacional sobre a reforma, privilegiou o enfoque do equilíbrio das contas públicas e da sustentabilidade financeira do sistema, não explicitou as responsabilidades do Estado em relação ao problema, não adotando, portanto, soluções consequentes. Este retrocesso foi marcado pela drástica redução dos valores e das condições de acesso aos benefícios, dando maiores garantias de gozo desse direito aos que forem mais bem-sucedidos num mercado de trabalho cada vez mais heterogêneo e competitivo.

Portanto, uma reforma deve perseguir não só o saneamento financeiro a curto, médio e longo prazos, como também voltar seus olhos para resolver a grave e



indigna situação de milhões de brasileiros que hoje recebem apenas R\$ 240,00 de benefício.

Nos últimos anos, o governo brasileiro tem apontado para um novo elemento que aprofunda a atual situação deficitária do sistema: o envelhecimento da população, um dos motivos levantados para a reforma previdenciária na década de 90, porém na reforma previdenciária que foi feita pelo governo de Fernando Henrique Cardoso, foram muito mais contempladas as medidas para resolver o déficit imediato da previdência do que esse problema estrutural de mudança do perfil etário, que defende que o crescimento da economia e dos salários pode compensar o menor número de contribuintes. Essa realidade demográfica seria extremamente positiva para as contas previdenciárias, se a economia estivesse gerando emprego formal, ou seja, regulamentado pelas leis trabalhistas e integrado à previdência social.

A estrutura previdenciária funciona hoje com três regimes precisos:

O primeiro é o Regime Geral da Previdência Social – RGPS, que compreende os segurados do setor privado (trabalhadores, empresários, avulsos, autônomos e equiparados, e servidor ocupante de cargo em comissão de livre nomeação e exoneração bem como trabalhadores em cargo temporário ou de emprego público).

A inclusão no RGPS é obrigatória, tem abrangência nacional e funciona com base no sistema de repartição e subsídios sociais. Possui benefícios definidos que vão do piso (um salário mínimo) até o teto atual de R\$ 1.561,56. Vale lembrar que o RGPS permite ao trabalhador incrementar sua aposentadoria através de Fundo de Previdência Complementar. Este RGPS é administrado pelo INSS.

A contribuição dos trabalhadores do setor privado é de 8 a 11% sobre o valor do salário até o teto atual de R\$ 1.561,56. Os trabalhadores têm direito ao FGTS, mas não à estabilidade. Os que quiserem ganhar mais podem entrar num Fundo de Previdência Complementar. Os homens devem contribuir ao menos com 35 anos, e as mulheres, por 30 anos. O conceito de tempo de serviço mudou em 1998 para tempo de contribuição, ou seja, os trabalhadores têm de provar não só que trabalharam, como também que contribuíram.

Segundo o Ministério da Previdência Social – MPAS, através de boletim estatístico elaborado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudo Sócio-Econômico – DIEESE, no RGPS há 18.862.883 milhões beneficiados (ano de 2000), dos quais 63,84% (12 milhões pessoas) recebem o valor de benefício igual a um salário mínimo, conforme deixa claro quadro a seguir:



### Benefícios da Previdência Social - Brasil 2000



- Abaixo de 1 salário mínimo
- Iguais a 1 salário mínimo
- Acima de 1 até 2 salários mínimos
- Acima de 2 até 3 salários mínimos
- Acima de 3 até 4 salários mínimos
- Acima de 4 até 5 salários mínimos
- Acima de 5 até 6 salários mínimos
- Acima de 6 até 7 salários mínimos
- Acima de 7 até 8 salários mínimos
- Acima de 8 até 9 salários mínimos
- Acima de 9 até 10 salários mínimos
- Acima de 10 até 20 salários mínimos
- Acima de 20 até 30 salários mínimos
- Acima de 30 salários mínimos

#### Gráfico 07

Obs.: Posição em janeiro de 2000

Total: 18.862.883 = 100,00%

Fonte: MPAS. Boletim estatístico da previdência social

Elaboração: DIEESE

O segundo, é o Regime Próprio dos Servidores Públicos, que abrange os que exercem funções no Executivo, Judiciário, Legislativo, abrange também a União, Estados e Municípios. A inclusão ao regime de servidores é obrigatório e obedece também ao sistema de repartição simples. O benefício, diferentemente do setor privado, é igual à última remuneração. Também admite a participação do servidor em Fundo de Previdência Complementar. O sistema é administrado pelos respectivos governos. Os militares também obedecem às mesmas regras, e seu sistema é administrado exclusivamente pelo governo federal.

Abaixo está a descrição dos regimes de cada uma das funções dos servidores públicos.

- Militares: Durante 30 anos de serviço, contribuem com 7,5% do salário e o valor do benefício é igual ao valor da última remuneração. O benefício, em média, está hoje na casa dos R\$ 4.024,00.
- Juizes: Com 35 anos de serviço e uma contribuição de 11% sobre o salário integral e também se aposentam com benefício igual ao último salário na ativa. O benefício hoje, em média, está em torno de R\$ 7.308,00.
- Policiais Civis: Após 30 anos de serviço e uma contribuição de 11% sobre o salário integral; o benefício é igual ao último salário da ativa.
- Policiais Federais: Após 30 anos de serviço e uma contribuição mensal de 11%, aposentam-se com o salário integral (atualmente R\$ 7.000,00 para um delegado especial).
- Servidores Civis: Os homens com 35 anos e as mulheres com 30 anos de serviço e contribuição, aposentam-se com o último salário da ativa após contribuírem com 11% do salário integral.
- Procuradores da União: o pessoal da ativa contribui com 11% do salário integral e se aposenta também recebendo benefício igual ao do último salário. O benefício médio atual está em torno de R\$ 11.800,00.

É importante frisar que neste regime os servidores tem estabilidade, mas não Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

O terceiro é o Regime dos Militares, federais – RM, ao qual a pensão é paga para filhos de militares.



Além dos sistemas acima citados, há um quarto sistema que é o do Regime Complementar, cuja adesão aos fundos de pensão é facultativa. Esses fundos da Previdência privada, podem ser abertos, comercializados no mercado por bancos e seguradoras, via de regra com finalidade lucrativa, e os fechados, voltados para o universo das empresas e seus trabalhadores, sem fins lucrativos estes são fiscalizados pelo Ministério da Previdência Social e pelo próprio Ministério da Fazenda. Também é importante ressaltar o fato de as contribuições realizadas nestes fundos, serem integralmente dedutíveis do Imposto de Renda da Pessoa Física (IRPF).

### 1.3 A Previdência e a Proposta de Reforma do Presidente Lula

Atualmente (2003) o Presidente Luiz Inácio Lula da Silva está apresentando ao Congresso uma proposta inédita e desafiadora sobre a Reforma da Previdência Social. Consta nesta Proposta:

- Idade Mínima: passa para 60 anos (homens) e 55 anos (mulheres) para funcionários públicos;
- Servidor que desejar se aposentar antes terá o benefício reduzido em 5% ao ano de antecipação, até 7 anos equivalente a 35%;
- Benefício passa a levar em consideração a trajetória do servidor no serviço público e seu período eventual de filiação ao INSS;
- A medida dá maior coerência entre os benefícios e o custeio do sistema;

- Pensões dos servidores passam a ser de 70% dos proventos;
- Contribuição dos Inativos: atuais passam a pagar 11% sobre a parcela dos proventos que ultrapassar R\$ 1.058,00 (faixa de isenção do IRPF);
- Futuros aposentados passam a pagar 11% sobre a parcela que ultrapassar R\$ 2.400,00;
- Teto do RGPS (INSS) passa a ser de R\$ 2.400,00;
- Remuneração dos Serviço Público passa a ter teto e subtetos;
- Novos servidores: terão do INSS como limite de benefícios pagos pelo sistema básico público;
- Acima desse valor terão complementação através de fundo de pensão fechado, sem fins lucrativos com gestão partidária;

Segundo o Ministério da Previdência social, a Reforma da Previdência tem como objetivo garantir direitos que hoje são incompatíveis com as regras de financiamento e dar justiça social ao uso de recursos do Orçamento para que o dinheiro público, que é de todos os brasileiros, possa propiciar maior acesso aos direitos básicos de cidadania, como saúde, moradia, alimentação e educação.

O regime previdenciário dos servidores públicos é regido pelo artigo 40 da Constituição e deve ser financiado com contribuições de servidores e dos entes federados. O presidente Luiz Inácio Lula da Silva defende a contribuição de inativos, por entender que essa é uma questão de justiça social e de respeito ao caráter contributivo e solidário do sistema previdenciário dos servidores. Nos últimos anos, há uma certa polêmica sobre este tema. É importante ter clareza sobre a natureza do direito previdenciário. Quem contribui não o faz apenas para a



aposentadoria, pois o sistema envolve pensão por morte, salário-maternidade, auxílio-doença, auxílio-acidente e auxílio-reclusão, entre outros benefícios. Além disso, o sistema deve manter a renda do aposentado o mais próximo possível da sua renda na atividade.

O que o presidente Luiz Inácio Lula da Silva pretende com a reforma da Previdência, é debater de maneira transparente os números e as propostas e decidir democraticamente se é legítimo e necessário reduzir as despesas com esse sistema previdenciário, hoje ineficiente, injusto e concentrador; para que já na execução do Orçamento de 2004 possam se ampliar os investimentos nas áreas que garantam melhoria dos indicadores sociais e propiciem crescimento econômico e geração de emprego.

Atualmente uma das reivindicações dos trabalhadores e dos aposentados é o cumprimento da disposição constitucional da Gestão Quadripartite. Ou seja, que trabalhadores, aposentados, empresários e governo possam gerir o sistema do INSS. Essa mudança já está começando, através do fortalecimento do Conselho Nacional de Previdência Social e da decisão, já tomada, de criar os conselhos regionais, no âmbito de cada Gerência Executiva do INSS, a fim de supervisionar a gestão em cada região.

Portanto, a proposta de reforma da Previdência entregue pelo Presidente Luiz Inácio Lula da Silva ao Congresso no dia 30 de abril de 2003, está centrada nos servidores públicos. Uma única coisa muda para os aposentados da iniciativa privada: o teto do INSS, hoje de R\$ 1.561,00, subirá para R\$ 2.400,00.

Estamos no auge desta discussão, inclusive com ameaças de greve por parte dos servidores públicos que não concordam com alguns itens da reforma e não sabemos como esta finalizará, pois está em votação no Congresso Nacional.

## **CAPÍTULO II**

### **FUNDAÇÃO CELESC DE SEGURIDADE DE SOCIAL – CELOS**

#### **2.1 Histórico da Instituição**

O fato de empobrecimento dos aposentados da CELESC na década de 60, refletia bruscamente na Empresa, pois boa parte dos empregados que atendiam todos os requisitos para a obtenção de sua aposentadoria, não entravam com o pedido, porque sabiam das dificuldades financeiras que, com certeza, iriam deparar-se com os poucos recursos destinados pela mesma. Consequentemente, no quadro de empregados, existiam muitas pessoas passíveis de aposentadoria que, sem nenhuma força, saúde e condições físicas, passavam a maioria do seu tempo “sem produzir quase nada”, de licença médica, obrigando a empresa a contratar outras pessoas para executar seus serviços.

Desta forma, neste mesmo período, empregados e chefias das Centrais Elétricas de Santa Catarina S.A – CELESC, uniram-se criando como estratégia, um incentivo monetário aos aposentados da Empresa, pois o que a Previdência Social pagava a estes como benefícios, não lhes permitia levar uma vida digna.

Em 1969, através de acordo sindical firmado entre a Centrais Elétricas de Santa Catarina S/A – CELESC e o Sindicato dos Eletrecitários, previu a criação de uma Fundação, com o objetivo de propiciar assistência a seus empregados e dependentes.



Contudo, esta Fundação somente foi concretizada em 19 de setembro de 1973, quando uma Assembléia de Acionistas da CELESC, deliberou sobre a criação da Fundação CELESC de Seguridade Social – CELOS.

A CELOS é uma entidade jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, com autonomia administrativa e financeira, com prazo indeterminado. Tem por finalidade segundo o seu Estatuto:

I – Conceder benefício e serviço complementar ou não, assemelhados aos da Previdência Social a empregado e dependentes da CELESC, CELOS e demais Patrocinadoras que tenham assinado Termo de Adesão, conforme consta deste Estatuto e do Regulamento do Plano de Benefícios ou serviços, na forma da lei.

II – Promover ou desenvolver atividade assistencial.

III – Administrar ou supervisionar, através de contrato ou convênio, benefícios ou serviços que as Patrocinadoras concederem a seus empregados e beneficiários.

IV – Estabelecer acordo, contrato ou convênio com entidade de direito público ou privado, objetivando a consecução de seus objetivos.

V – Instituir plano de seguro pessoal, pecúlio e outros, mediante contribuição específica, respeitada a legislação pertinente.

O quadro social da CELOS abrange as seguintes categorias:

I – Patrocinadoras: a CELESC, a própria CELOS e toda pessoa jurídica que venha, mediante Convênio de Adesão, ser admitida nesta categoria.

II – Participantes Ativos (funcionários da CELESC e CELOS) e Assistidos (aposentados da CELESC e CELOS).

III – Beneficiários (Filho(a) menor de 18 anos, esposo(a), companheiro(a) e filho maior se inválido.

Em 28 de novembro deste mesmo ano, é empossada a primeira diretoria da CELOS, assim composta:

- Presidente – Luiz Gomes
- Diretor Financeiro – Remi Goulart
- Diretoria de Bem-estar – Assistente Social Rosa Bella Cruz Chaves

Também toma posse o Conselho de Curadores e Fiscal. Entrando efetivamente em funcionamento no dia 2 de Janeiro de 1974, com o nome de Fundação CELESC de Seguridade Social, nome fantasia – CELOS.

O Serviço Social que já fazia parte do quadro de funcionários da CELESC, foi chamado a participar na fase da implantação da CELOS, com a função de interpretação e adoção de estratégias para obter adesão dos funcionários, já que o espírito imediatista estava dificultando a aceitação. A instituição era vista como útil apenas para o futuro/ aposentadoria.

Concomitantemente, a empresa implantou paralelamente, o atendimento médico e odontológico para atrair os empregados da CELESC a se cadastrarem na CELOS.

Sua primeira sede localizava-se a rua Bocaiúva, e na ocasião, contava com três divisões: de contabilidade, tesouraria e bem-estar social, prestando serviços de assistência médica e odontológica, complementação salarial de aposentadorias por tempo de serviço e velhice, auxílio-doença, auxílio-nupcialidade, fornecimento de empréstimos com juros menores do que os oferecidos na rede bancária.



Em 1975, a Divisão de Serviço Social, enquanto trabalho profissional começa a se expandir, com expressão no organograma da instituição. Esta divisão tinha como objetivo tirar o rótulo de “moças da Fundação”, que se havia criado em relação às assistentes sociais.

Em 31 de outubro de 1976, a CELOS instala-se em sede própria, situada na Av. Hercílio Luz, 639 – Edifício Alpha Centauri, no centro de Florianópolis, onde permanece até hoje.

No ano de 1976, a Empresa CELESC desfaz convênio com a CELOS, sob pressão das assistentes sociais, decorrente do descontentamento da retirada do Serviço Social do organograma da Instituição. Sendo assim, o Serviço Social, voltou para CELESC, voltando a atuar na CELOS somente no ano de 1987.

Em 1978, aconteceram duas mudanças significativas:

- a primeira, foi o surgimento de legislação específica, através da criação da Lei 6.435/77 e do Decreto 81.240/78, obrigando as fundações a adaptarem seus estatutos e regulamentos internos;
- a Segunda, foi a integralização do fundo de reserva dos participantes fundadores, no que se refere ao tempo de serviço anterior ao ingresso na Patrocinadora. Isto foi feito através da transferência de propriedade do edifício sede da CELESC à CELOS

Em 1982, dá-se início na CELOS, ao processo denominado de Modernização Operacional, que contou com o auxílio do Departamento de Processamento de Dados da CELESC. Os primeiros computadores foram instalados.

Em 1985, o Serviço Social da CELESC , preocupado com a questão da aposentadoria, elabora o Projeto Pré e Pós Aposentadoria, que somente foi implantado em 1987. Este projeto tinha os seguintes objetivos:

- Objetivo Geral:

Preparo dos Empregados na fase pré aposentadoria para o desengajamento profissional e o engajamento gradativamente em outras atividades.

Este objetivo foi ampliado, atingindo empregados com um dia de trabalho, até pessoas faltando apenas poucas semanas para se aposentar. É o preparo da vida aqui/agora, para uma vida melhor no futuro.

- Objetivos específicos:

- Conscientização quanto à necessidade de se preparar para a aposentadoria, planejando-a adequadamente; <sup>1</sup>
- Desenvolvimento do espírito de participação; <sup>2</sup>
- Utilização do potencial criativo com vistas a uma vida útil e sentimento de valorização.

Em 1986, foi criado e instituído o Plano AMHOR, um plano global de assistência médica, em convênio com a UNIMED e com o apoio da Patrocinadora, que hoje atende 23 mil e 500 usuários, entre titulares e seus respectivos beneficiários.

---

<sup>1</sup> Exemplos de aposentados e pensionistas que vivem bem a aposentadoria, ou então as conseqüências que podem surgir de uma aposentadoria mal trabalhada e aceita, são fatores que alteram os empregados sobre a questão.

<sup>2</sup> Isto através de reuniões, que despertam nos empregados a necessidade de fazerem parte na luta, por uma vida mais sadia.



Em 1987, a CELESC firma convênio com a CELOS para administrar o Projeto Pré e Pós Aposentadoria. Ainda neste mesmo ano, houve o desdobramento deste Projeto em duas abordagens, ou seja:

O Projeto de Preparação para a Aposentadoria e o Projeto Global de Assistência ao Aposentado, sendo estes principais fontes de atuação do serviço Social dentro da CELOS, oferecendo, nos seus anos de prática, contribuições significativas.

No ano de 1988, é criada a APCELESC – Associação de Aposentados e Pensionistas da CELESC, que passou a ser uma instituição oficial intermediária entre os aposentados, as pensionistas e a CELOS.

Conforme seu Estatuto a APCELESC, é pessoa jurídica de direito privado, é uma sociedade civil, sem fins lucrativos, de duração indeterminada, com sede e foro na cidade de Florianópolis e jurisdição no Estado de Santa Catarina.

Tem por objetivos:

- a) Zelar pelos direitos de seus associados, aposentados e pensionistas da CELESC e CELOS, bem como promover estudos para o aperfeiçoamento da legislação Previdenciária nacional, dos Estatutos e Regulamentos da CELOS, dos acordos firmados entre a CELESC e Sindicatos, da sua administração e do exercício desses direitos;
- b) Representar e defender os interesses de seus associados, judicial ou extrajudicialmente, nos termos da Constituição Federal, atuando, para esse fim, junto aos poderes públicos, federais, estaduais e municipais, inclusive autarquias e entidades do setor privado;



- c) Promover articulação com entidades e associações afins, movimento sindical, poderes públicos e demais organizações da sociedade civil;
- d) Manter serviços especiais de coleta, sistematização, divulgação e distribuição, aos seus associados, de informações, dados, trabalhos, estudos técnicos e outros documentos relacionados com seus objetivos;
- e) Promover ou realizar estudos, congressos, ou outros tipos de conclaves de interesses dos seus associados, inclusive firmar convênios.

Em 1990, a Fundação apresentava em seu quadro social 6.189 participantes ativos (Empregados da CELESC e CELOS), vislumbrando um adesão de 98% dos empregados da CELESC, enquanto o número de participantes aposentados era de 596 e pensionistas 207.

Em janeiro de 1997 a CELOS altera seu Plano de Custeio, após um ano de incessantes estudos, e adota o modelo de Contribuição Definida para os novos participantes, e um modelo intermediário entre Benefício Definido e Contribuição Definida, para os participantes já inscritos.

Neste mesmo ano, mudanças significativas acontecem no suporte de informática e nos sistemas que controlam todos os benefícios.

Em 1998, a CELOS fica novamente sem o Serviço Social, representado na época pela Assistente Social Marília Celina F. Fragoso, que se aposenta. Deste período até os dias de hoje o quadro funcional da CELOS está sem Assistente Social.

Hoje, em 2003, ao comemorar seus 30 anos de existência, a CELOS apresenta o seguinte quadro social:

PARTICIPANTES INSCRITOS NA CELOS  
PARTICIPANTES DA CELOS (MARÇO/2003)

ATIVOS	3.991
LICENCIADOS	22
PDI (PEDIDO DEMISSÃO INCENTIVADO)	49
PDVI( PEDIDO DEM. VOLUNTÁRIA INCENTIVADA	202
VINCULADOS	14
SUB-JÚDICE	8
<b>TOTAL</b>	<b>4.286</b>

- Ativos: Funcionários da CELESC e CELOS
- Licenciados: Funcionários da CELESC que estão em licença sem vencimentos.
- PDI: Funcionários que aderiram ao plano de demissão incentivada da CELESC em 1999.
- PDVI: Funcionários que aderiram ao plano de demissão incentivada da CELESC em 2002.
- Vinculados: Participantes que se desligaram da CELESC, mas continuam vinculados à CELOS.
- Sub-Judice: Funcionários demitidos da CELESC, que entraram com ação Judicial de reintegração e continuam vinculados à CELOS.

ASSISTIDOS PELA CELOS (MARÇO/2003)

APOSENTADOS	2.479
PENSIONISTAS	685
AUXÍLIO PRÉ EXISTENTE	198
<b>TOTAL</b>	<b>3.362</b>

- Aposentados: Funcionários da CELESC e CELOS, aposentados pela Previdência Social, vinculados à CELOS.



- Pensionistas: Esposas, companheiras ou filhos dependentes do participante ativo ou aposentado falecido devidamente inscritos na CELOS.
- Pré existente: Funcionários da CELESC que haviam se aposentado antes da criação da CELOS.

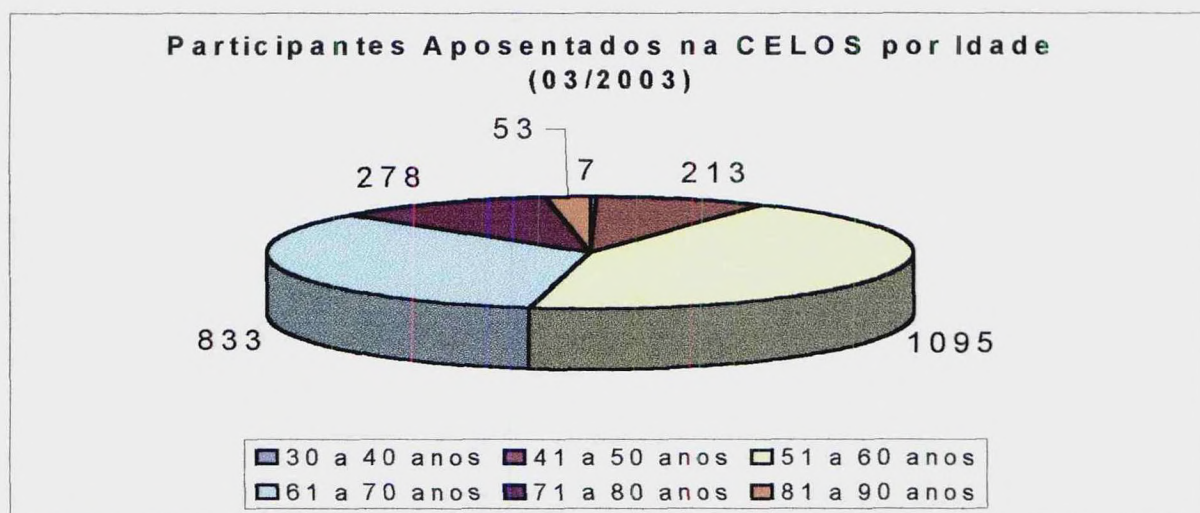
Atualmente a CELOS encontra-se diante de um dilema, preparar-se para enfrentar os desafios propostos pela modernidade, visto que o sistema capitalista impõe um número cada vez maior de aposentadorias. Sem efetivar mais contratações, o quadro funcional da CELOS/CELESC está envelhecendo, desta forma o número de aposentadorias está crescendo em detrimento ao número de participantes .

Vislumbrando as transformações sociais ocorridas nos últimos anos, e sendo conhecedores dos trabalhos realizado pelas Assistentes Sociais na Empresa, a atual Diretoria da CELOS na pessoa do Dr. Remi Goulart em contato com a atual diretoria da CELESC, estuda a reativação do Projeto de Preparação para Aposentadoria, devido aos constantes PDVI (Pedido de demissão voluntária incentivada), lançados pela empresa e pela excelente atuação do Serviço Social, prestada a CELESC e a CELOS ao longo dos anos.

## 2.2 Perfil dos Participantes Aposentados na CELOS

O perfil dos Aposentados na CELOS foi construído com base nas questões relativas à idade, sexo, estado civil, tipo de aposentadoria e renda mensal. Os dados a seguir obtidos no setor de cadastro da CELOS, revelam o perfil dos aposentados na Empresa.

Segundo MARINA BATISTA DE LA VEGA (1998, p. 21) pesquisas realizadas em âmbito nacional, por Fundações vinculadas à ABRAPP – Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Privada, tem aumentado consideravelmente o número de aposentados na faixa de 40 a 50 anos, gerando preocupação com a questão da aposentadoria e surgindo desta forma no Brasil na década de 80 programas de preparo antecipado para viver a aposentadoria. Vejamos os números na CELOS no gráfico 01:



**Gráfico 01**



Para ALDA BRITTO DA MOTTA, as diferentes expectativas sociais que nortearam a trajetória de homens e mulheres de mais idade, hoje, demonstram claramente as grandes diferenças de gênero no mundo do trabalho, vistas também na realidade da Celos no gráfico 02:

[...] construções sociais de formas de dominação e subordinação, tem resultado, historicamente, em experiências e trajetórias diferenciadas para homem e para mulher. Para esta, a prescrição tradicional foi: domesticidade e maior repressão social e sexual, desestímulo ou dificuldade de acesso e permanência no mercado de trabalho, desigualdade de formação e de condições de trabalho em relação às dos homens [...] (Motta, 1999: p. 209)

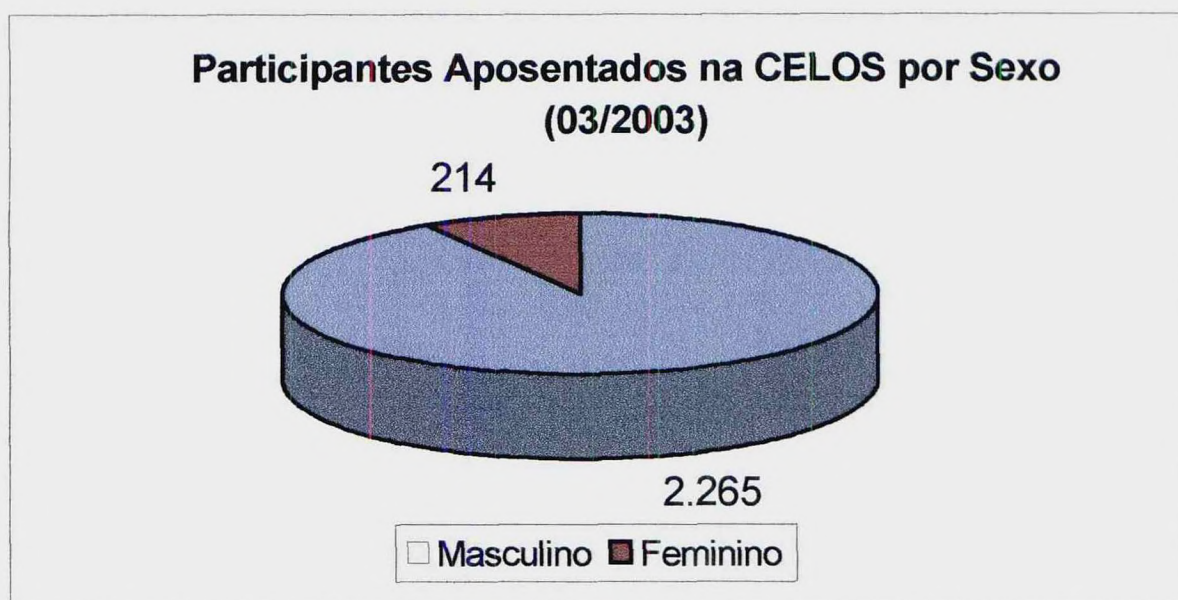
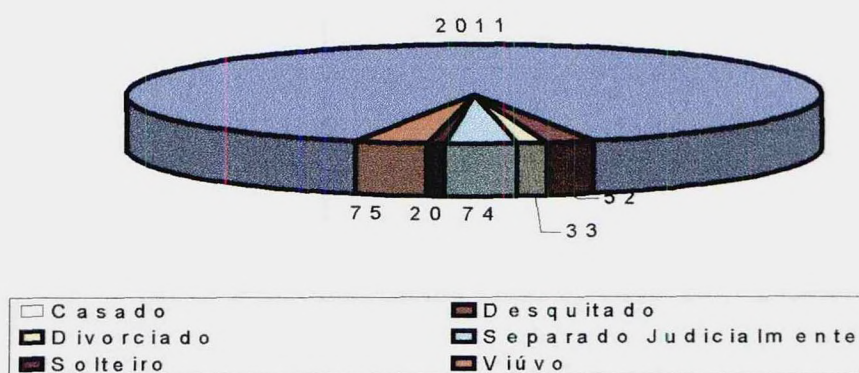


Gráfico 02

Nos gráficos 03 e 04, percebemos que os homens aposentados na CELOS com relação as mulheres, estão em maior número de casados, segundo ALDA BRITTO DA MOTTA, (1998, p. 140):

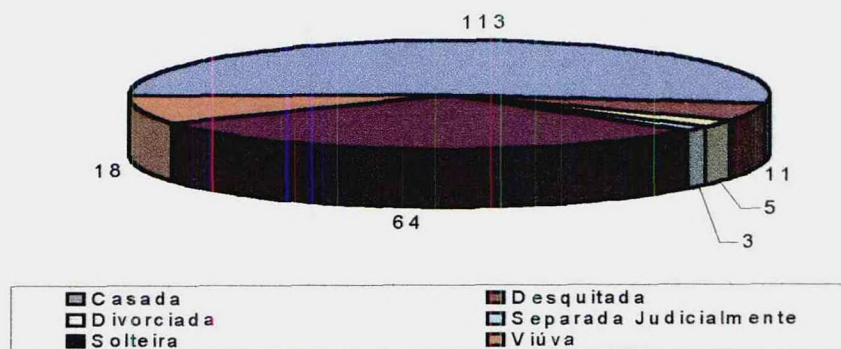
[...] os homens morrem mais cedo, e quando separados ou viúvos, recasam preferencialmente com mulheres de gerações mais novas, inclusive não-idosas [...] Com isto, resta sempre uma significativa parcela de mulheres solteiras e, principalmente, descasadas e viúvas, que terminam por assumir aquele posto tradicionalmente masculino, mas crescentemente feminino, de chefes de família.

**Participantes Aposentados na CELOS, Sexo Masculino por Estado Civil (03/2003)**



**Gráfico 03**

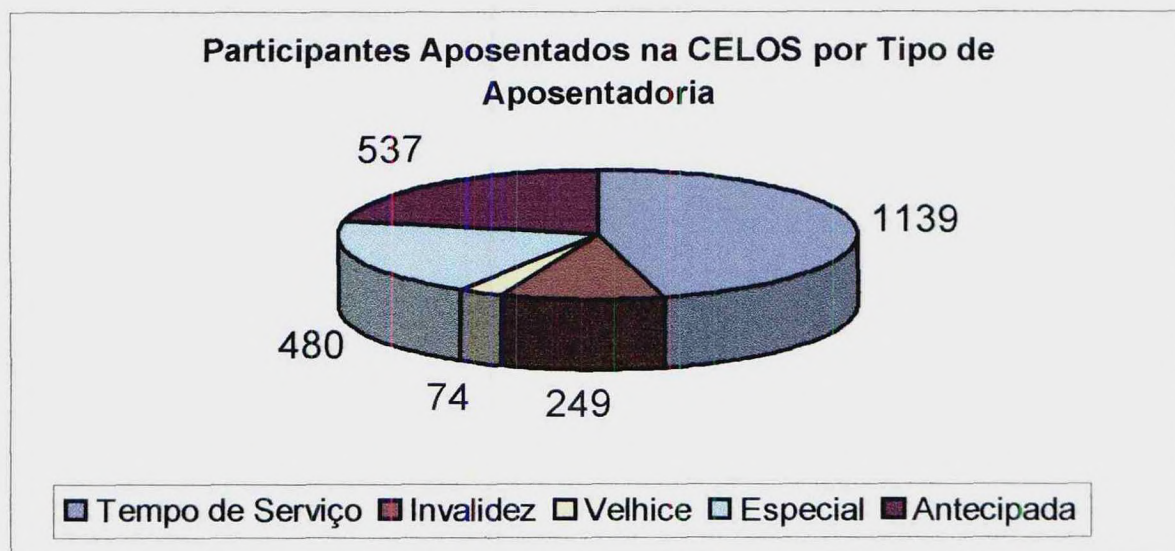
**Participantes Aposentadas na CELOS, Sexo Feminino por Estado Civil (03/2003)**



**Gráfico 04**



As crescentes mudanças nas Leis Previdenciárias, advindas das reformas, vem aumentando consideravelmente o número de aposentadorias antecipadas. Isto faz que cada vez mais sejam solicitadas junto a Previdência Social e posteriormente à CELOS aposentadorias com consideráveis reduções de benefícios.

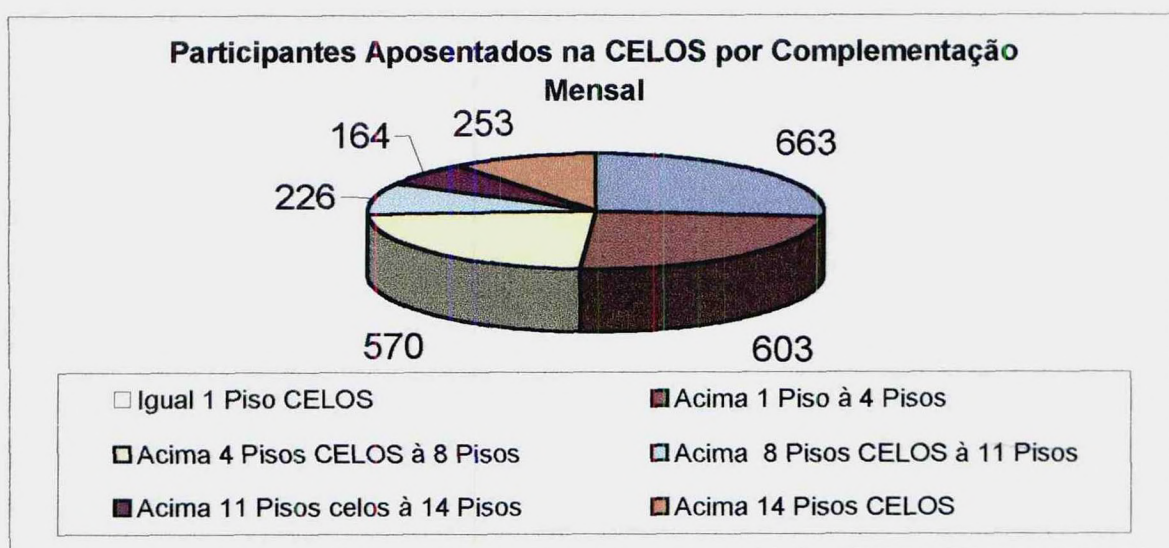


**Gráfico 05**

Os benefícios correspondentes a Complementação de Aposentadoria percebidos pelos aposentados da CELOS, possuem um piso mínimo conquistado pela APCELESC a partir do segundo semestre de 1988. Outra conquista importante da APECELESC foi o pagamento do 13º salário aos aposentados. A CELESC paga o benefício de Complementação de Aposentadoria, correspondente à diferença entre o benefício pago pela CELOS e o piso mínimo mensal no valor atual R\$ 180,32 (Centro e oitenta reais e trinta e dois centavos), aos aposentados e pensionistas, para os benefícios hoje existentes.

Entretanto os participantes que ingressarem na CELOS a partir de 01/01/1997, até 30/09/2002, que tenham contribuído para a mesma, na condição de empregado da CELESC, por pelo menos 5 anos e que não tenha usufruído do resgate previsto em seu regulamento. Para os benefícios de risco (invalidez permanente e morte) não haverá a carência.

Esta conquista da APCELESC se aplica somente aos funcionários aposentados da CELESC. Os funcionários da CELOS não possuem este piso mínimo.



**Gráfico 06**



## 2.3 Envelhecimento e aposentadoria

Tendo em vista que o usuário da CELOS é o idoso aposentado, apresentaremos algumas considerações sobre esta temática.

Em muitas culturas e civilizações, a velhice é vista com respeito e veneração: representa a experiência, o valioso saber acumulado ao longo dos anos, a prudência e a reflexão. A sociedade urbana moderna transformou essa condição, pois a atividade e o ritmo acelerado da vida marginalizam aqueles que não os acompanham:

Ser velho não é o contrário de ser jovem. Envelhecer é simplesmente passar para uma nova etapa da vida, que deve ser vivida da maneira mais positiva, saudável e feliz possível. É preciso investir na velhice como se investe nas outras faixas etárias. (Zimerman, 2000, p. 28)

Não há uma idade universalmente aceita como o limiar da velhice. As opiniões divergem de acordo com a classe sócio-econômica e o nível cultural, e mesmo entre os estudiosos não há consenso. Para efeitos estatísticos e administrativos, a idade em que se chega à velhice costuma ser fixada em 65 anos em diversos países, após o que se encerra a fase economicamente ativa da pessoa, com a aposentadoria.

Nesta sequência de raciocínio temos que a Organização Mundial de Saúde, convencionou para os países do Terceiro Mundo o corte de 60 anos de idade, como delimitador da velhice (WHO 1984) também adotado pelo governo brasileiro na Lei nº 8842 que dispõe sobre a Política Nacional do Idoso (Brasil 1994). Apesar disso,

vários direitos conquistados pelos idosos no Brasil, tem um recorte etário de 65 anos, como o transporte gratuito e outros.

O número de pessoas idosas está cada vez maior no mundo inteiro. De acordo com Zimerman (2000), este fenômeno está relacionado com diversos fatores entre os quais, a queda de nascimento e o aumento da perspectiva de vida, sendo que esta situação também se repete no Brasil.

Para compreender tal transformação, é preciso ter em conta o aumento progressivo da longevidade, e portanto, da expectativa de vida, que se produziu nas últimas décadas do século XX, fato sem precedentes na história. O fenômeno se deve aos avanços na área de saúde pública e da medicina em geral, e à melhoria das condições de vida em seus mais variados aspectos. Por isso, é cada vez maior o número de pessoas que ultrapassam a idade de 60 e 70 anos e, mais que isso, que atingem essa idade em boas condições físicas e mentais.

A velhice é atualmente, um tema muito questionado e discutido em função do aumento rápido desta população.

O crescimento do percentual de idosos, pôs em evidência a problemática relacionada à velhice, tanto do ponto de vista estritamente médico quanto do sócio-econômico. A questão ganhou, assim, nova relevância entre as preocupações dos governos, da sociedade e dos meios científicos, pelas repercussões psicológicas, sociais e econômicas que causa a sociedade. O envelhecimento é um processo natural e inevitável, mas pode ser vivido em melhores ou piores condições.

Apesar de todas as transformações tecnológicas que visualizamos em nossa sociedade, os idosos continuam sofrendo muitos preconceitos. Geralmente são



vistos como pessoas doentes, que não produzem, e que precisam de ajuda e apoio para tudo.

Muitos fatores podem agravar a situação, como a consciência da aproximação do fim da vida; a suspensão da atividade profissional por aposentadoria e a conseqüente sensação de inutilidade; a solidão e o afastamento de pessoas de outras faixas etárias, cada vez mais freqüentes devido à desagregação familiar nas sociedades desenvolvidas; e a situação econômica precária, em decorrência da progressiva redução de renda a que está exposto o aposentado.

O gradual envelhecimento da população traz conseqüências econômicas e sociais relevantes, como a redução proporcional da população economicamente ativa e o aumento paralelo dos encargos econômicos da nação, que deve arcar com maior número de pensões, programas sociais, programas de saúde etc.

Embora a idade avançada seja ainda considerada um trunfo em certos ramos de atividade, sobretudo na política, a tendência é que as pessoas sejam forçadas à aposentadoria apesar de potencialmente produtivas. Isso porque, ao progresso da medicina quanto à conservação da saúde, não correspondeu uma ampliação do mercado de trabalho, capaz de absorver toda a população ativa. O fenômeno é mundial e não estão livres dele os países desenvolvidos: os mais velhos, mesmo saudáveis, são parcela significativa da mão-de-obra excedente.

Para ZIMERMAN:

Uma coisa é o velho aposentar-se por opção, para descansar, aproveitar a vida e realizar atividades não-remuneradas que lhe dêem prazer. Outra muito diferente é ser excluído e discriminado devido à idade, quando poderia continuar trabalhando e sendo útil. (Zimerman, 2000, p. 42)

A importância social de um grupo etário relaciona-se a sua influência efetiva na sociedade. Cada sociedade define os períodos que compõe o ciclo de vida do ser humano, que sofre influências culturais, sociais e históricas. O declínio de prestígio do velho na sociedade industrial é a contrapartida do valor adquirido pelo próprio saber científico, que desconsidera a experiência quotidiana e a tradição em favor de outros métodos de determinação da verdade.

Pesquisas mostraram que, à medida que envelhecem, as pessoas preferem permanecer onde moram, enquanto a população jovem dos países industrializados tende a ser bastante migratória. Os velhos, desta forma, vêem-se obrigados a optar entre mudar-se para seguir a família ou permanecer em local conhecido, igualmente sujeito, porém, a rápidas transformações que alteram seus padrões habituais de atividade.

Os valores e educação específicos de cada geração contribuem para as dificuldades de adaptação do segmento mais velho da população ao novo contexto social, sobretudo nos grandes centros urbanos, onde as transformações são mais aceleradas. Os aspectos sociais da velhice são, portanto, determinados pela conjunção de diferentes fatores: os efeitos fisiológicos do envelhecimento; as experiências coletivas e os valores da geração mais velha; e a organização da sociedade, tal como é encontrada por essa geração ao envelhecer.

Vivemos numa sociedade capitalista que tem como valores a produtividade e a competência, desta forma faz-se necessário que o idoso não seja descartado socialmente, lutando pela garantia de seus direitos sociais.



A aposentadoria é a forma mais clara para se identificar o envelhecimento humano em nossa sociedade capitalista, pois é através dela que na maioria das vezes o homem encerra sua vida de produção, desta forma o trabalhador se insere na Previdência Social.

A questão da aposentadoria no Brasil, como direito do cidadão, foi reconhecida no início do século passado. Neste sentido, o trabalhador, ao se aposentar, começou a contar com proteção da Previdência Social no recebimento de rendimentos mensais.

A aposentadoria, principal benefício previdenciário e relacionado diretamente à velhice, representa a retirada da vida produtiva e a redução de rendimentos.

Quando se fala em aposentadoria, porém se associa esta à desvinculação do trabalho e a consequente inatividade e empobrecimento. Todavia, em muitos casos se constitui na única fonte de renda, passando a ser utilizada integralmente para o sustento da família. Significa quase sempre, o início de um processo de empobrecimento e de redução de satisfação e desejos outros que não aqueles indispensáveis para a sobrevivência.

Segundo DALLARI (1991) Apud ANA PERWIM FRAIMAN (1995 p. 320):

Aposentar-se é uma circunstancia, uma formalidade que tem aspectos práticos e pode significar simplesmente mudança de atividade. De maneira alguma deve ser considerada uma despedida da vida, as pessoas não se aposentam da vida.

Pode-se observar que muitas vezes a aposentadoria, ao invés de ser concebida como um direito, é muitas vezes, encarada como um castigo, pois o aposentado depara-se com uma série de dificuldades, referentes à: questão financeira, ociosidade e solidão.

Com relação a *questão financeira*, muitas vezes, o trabalhador por prever um futuro incerto que a aposentadoria lhe reserva, ou acentuada queda de padrão de vida, prefere continuar trabalhando, mesmo já possuindo direito a ela. Diante disto, percebe-se o quanto para o trabalhador é enfatizado, de forma fundamental, o econômico, influenciando diretamente na escolha em se aposentar ou não.

Devido as constantes mudanças econômicas, a época da aposentadoria, que deveria garantir para o trabalhador um futuro seguro, é em sua maioria, uma fase de empobrecimento e exclusão social.

Com o advento da aposentadoria, o rendimento mensal recebido, é imprescindivelmente inferior ao que o trabalhador recebia, enquanto inserido no processo produtivo:

[...] o total de sua aposentadoria sofrerá conseqüente diminuição causada pela erosão salarial da inflação e que os ditos reajustes jamais compensarão a desvalorização da moeda. Também não se poderá mais contar com a esperança de uma promoção [...]. (La Vega, 1998, p. 41)

O salário recebido pelo aposentado, apresenta uma grande defasagem com relação ao trabalhador da *ativa*, isto só vem reforçar que o homem é apreciado pelo que produz e não pela sua *condição humana*.



Em relação a ociosidade, quando se aposenta o trabalhador, desliga-se da dinâmica que o sistema capitalista nos impõe, o de produção. O trabalho exige uma concentração, que ultrapassa o limite das 8 (oito) horas diárias, pois devemos levar em conta o tempo utilizado com transporte para se chegar ao trabalho, com o período reservado para alimentar-se, para o descanso entre outros, isso no decorrer da semana, dias úteis. Como consequência, o trabalhador dispõe de pouco tempo para dedicar-se a outras atividades, ou o desenvolvimento da própria potencialidade. Porém, quando o indivíduo se aposenta a uma reversão desta situação, porque este possuirá todo seu tempo, disponível. Restando a ele muitas dúvidas de como utilizar este tempo. O trabalho é visto não somente como meio para satisfazer suas necessidades básicas, nem como meio de realização profissional, ele é visualizado como o fim de sua existência:

É muito frequente a observação de que, ao cabo de poucos dias, “o aposentado não encontra lugar em lugar algum”, ou seja, entra em um quadro de desconforto íntimo e agitação motora, [...] bastante diferenciado daquele condicionado pelo trabalho (“não aguenta ficar deitado por mais tempo, mesmo tendo almejado entregar-se à preguiça matinal após aposentar-se”; “acorda à mesma hora, veste e conduz-se como se estivesse dirigindo-se ao trabalho”; etc.). (Fraimam, 1990, p. 240)

Após verem-se livres do trabalho compulsório, muitos aposentados sentem-se desprotegidos, pois haverá um corte muito grande com a rotina vivida ao longo dos anos.

No tocante a solidão, pode-se observar entre os trabalhadores que na maioria das vezes suas relações de amizade, companheirismo, se limitam as relações de

trabalho, e quando estas são cortadas, em consequência da aposentadoria, ocorre o distanciamento dos colegas de trabalho, instala-se desta forma, a solidão, causada na maioria das vezes pelo isolamento, e muitas vezes por não ter cultivado, pela falta de tempo, as relações comunitárias e familiares.

Com a aposentadoria, e com a desvinculação profissional, o relacionamento e o convívio grupal, efetivados a partir do trabalho, ficam escassos, diminuindo quase por completo.

É necessário um trabalho para que sejam ajustadas suas relações sociais, com filhos, netos, colegas e amigos, assim como para que sejam criados novos relacionamentos, já que muitos acabaram, e a aprendizagem de um novo estilo de vida para que as perdas sejam minimizadas. (Zimerman, 2000, p. 24)

Na aposentadoria apesar dos trabalhadores se verem livres do trabalho compulsório, de se realizarem por que agora eles tem tempo para seus projetos, há também um processo de desvalorização social, de isolamento, de solidão, perda de status e relativo empobrecimento no tocante a trabalhadores .

Diante deste contexto, o Assistente Social, enquanto profissional, capacitado para trabalhar com as questões sociais, possui um papel educativo, enquanto facilitador do processo de organização, conscientização e participação das pessoas. Através de esclarecimentos, informações, vislumbrando a tomada de consciência, a criarem o hábito da participação, contribuindo para que as pessoas se preparem para a aposentadoria.

A questão da preparação para a aposentadoria é muito importante, e é de grande relevância, que abranja todos os trabalhadores, efetivada por uma equipe



interdisciplinar, seja aplicada ao iniciar a carreira, e que englobe os aspectos jurídicos, previdenciários, de seguridade, econômico-financeiro, de saúde, psicológicos, sócio-culturais, de lazer e políticos.

## **CAPÍTULO III**

### **SERVIÇO SOCIAL NA CELOS**

#### **3.1 Resgate Histórico**

Em 1974, a Fundação Celesc de Seguridade Social – CELOS, recém instituída pela Centrais Elétricas de Santa Catarina – CELESC, necessitava de pessoas especializadas para o seu eficaz funcionamento e desenvolvimento. Para tanto, a CELESC cedeu alguns dos seus funcionários, bem como realizou contratações, vislumbrando a implantação dos serviços e realização dos objetivos pré-estabelecidos pela CELOS. Dentre os profissionais cedidos, estavam duas assistentes sociais, que vieram, com o objetivo de auxiliar na organização, funcionamento, divulgação e inscrições dos empregados de todo o Estado de Santa Catarina junto à CELOS. Na época, o envolvimento e comprometimento, por parte dessas duas profissionais de Serviço Social, bem como dos demais profissionais desta categoria, inseridas na Empresa, no que se refere ao trabalho de divulgação da Fundação, fez com que se criasse um estereótipo, ou seja, chamavam as profissionais do Serviço Social de “moças da Fundação”. Além do processo de divulgação e organização, tanto direto como indireto, concomitantemente começava a surgir, junto à Divisão de Benefícios, coordenada, também, por uma Assistente Social, os pedidos de auxílio-doença, aposentadoria, empréstimos, reembolso de



despesas médicas, reclamações, entre outros, sobrecarregando muito o trabalho e enraizando a imagem da “moça” que resolvia os problemas que surgissem.

Além disso, a CELESC também possuía várias Agências Regionais espalhadas pelo Estado de Santa Catarina, na qual algumas dispunham no seu quadro funcional de Assistentes Sociais, que desempenhavam o papel de mediadoras entre CELESC e a CELOS e se responsabilizavam pelos encaminhamentos existentes para a Fundação, que centralizava e administrava os serviços. Nas agências que, por eventualidades diversas, não possuíam esses profissionais, sentiu-se a necessidade do mesmo como mantenedor dos contatos e encaminhamentos junto à Fundação, sendo assim, realizaram-se as contratações.

Algum tempo após as contratações, as Assistentes Sociais perceberam, que seu trabalho centrava-se muito na parte burocrática, como preenchimento de empréstimos, auxílio-nupcialidade, fichas de atendimento odontológico/médico etc. e encaminhamento dos mesmo a CELOS, restringindo a sua prática. Para desempenhar estas tarefas burocráticas, surgiu a figura do representante, ou seja, um assistente administrativo da CELESC, indicado pela chefia da agência com o seguinte papel: preenchimento das fichas de solicitações dos serviços prestados pela CELOS, encaminhamento de documentos para inscrição de participantes e beneficiários e etc. Este representante tem como função desenvolver o vínculo necessário entre as agências e a Fundação. Neste sentido, o trabalho não mais concentrava única e exclusivamente sobre o Assistente Social, podendo este realizar o seu verdadeiro papel junto a Empresa: relações sociais (comunicação social, integração social, jurídico social, transporte), diagnosticando possíveis fenômenos,



e identificando as variáveis que estivessem interferindo no ambiente de trabalho, promovendo a valorização do ser humano, além disso desenvolver programas que atendessem as necessidades humanas básicas (alimentação, habitação, educação, lazer, saúde e segurança social).

Em 1975, foi criada na CELOS, a Divisão de Serviço Social, objetivando estruturar o Serviço Social, já existente, desmitificando a imagem criada da “moça da Fundação”, e com a intenção de desenvolver sistematicamente a supervisão com as Assistentes Sociais das várias agências. Apesar de se criar esta divisão, as Assistentes Sociais das agências, organizaram-se sob forma de grupo de pressão, pois percebiam que, se o Serviço Social ficasse na CELOS, o estereótipo criado não iria sobrepujar a intervenção deste profissional do contexto da época, dificultando possíveis orientações e instruções que recebiam por meio da Supervisão. Neste sentido, em meados de 1976, a CELESC desfaz o convênio com a CELOS, sob pressão das Assistentes Sociais.

Com a saída do Serviço Social da CELOS, esta ficou sem o assessoramento, intervenção direta e o trabalho especializado deste profissional por aproximadamente onze anos.

Em 1985, o Serviço Social da CELESC, preocupado com a questão da aposentadoria, elabora o Projeto Pré e Pós Aposentadoria, que somente foi implantado em 1987.

Em 1987, após quase onze anos sem o Serviço Social na CELOS, o Presidente da CELESC firma convênio com a mesma para administrar o Programa



Pré e Pós Aposentadoria, convocando as Assistentes Sociais Maria Formentin Dias e Rita de Cássia Furtado e Souza para desenvolvimento dos trabalhos na CELOS, junto à Divisão de Desenvolvimento Social - DVDS. Ainda, em 1987, houve a desdobramento do Projeto Pré e Pós Aposentadoria em duas abordagens, ou seja: Projeto de Preparação para Aposentadoria e Projeto Global de Assistência ao Aposentado, sendo estes os principais projetos de atuação do Serviço Social junto a CELOS, oferecendo, nos seus anos de prática, contribuições significativas.

- O Projeto de Preparação para a Aposentadoria contempla os seguintes objetivos:
  - Desenvolvimento e utilização do potencial criativo, atenuando a queda no padrão de vida, consequente da defasagem salarial;
  - Contribuir para a mudança quanto à percepção da condição social do aposentado, que é visto como peso morto, para um conceito mais elevado, que considere o aposentado como um ser útil, capaz de estabelecer novos planos de vida, como ser pensante e atuante em sua comunidade;
  - Minimizar as dificuldades causadas pelo ingresso na aposentadoria sem o devido preparo, prevenindo as consequências do empobrecimento, da acomodação e da solidão;

O Projeto de Preparação para Aposentadoria no início de sua implantação atendia empregados próximo à aposentadoria. Após sua implantação sentiu-se a necessidade de se trabalhar com todos os empregados, independente de idade ou tempo de serviço.

No primeiro momento, o Projeto foi interpretado ao Diretor e aos chefes de departamento da Empresa na Administração Central.

Para esta etapa de interpretação, foi constituída uma comissão composta por uma assistente social e uma psicóloga, ambas representando a Empresa e a Chefe da Divisão Assistencial como representante da CELOS.

Ao ser desenvolvido a interpretação junto às chefias, tinha-se como objetivo refletir sobre a importância do projeto, seus antecedentes, levar informações a respeito do crescente envelhecimento populacional, a problemática da aposentadoria (empobrecimento, solidão e ociosidade) e que, através de informações, esclarecimentos sobre a questão da aposentadoria, sobre a velhice, seriam um começo significativo para enfrentarmos o problema decorrente desta fase da vida, evitando posteriores consequências negativas tanto para o empregado, como para a empresa.

Após a interpretação, houve entendimento por parte das chefias sobre a importância de se levar o projeto para todos os empregados da Empresa.

Sendo assim, foram realizadas reuniões nas próprias salas de trabalho da Empresa com grupos de 06 a 40 empregados, dependendo do setor.

A dinâmica da reunião de interpretação do Projeto de Preparação para Aposentadoria era composta de dois momentos: um expositivo e outro aberto para debates, perguntas, sugestões, críticas entre outros.

O momento referente à exposição dividia-se em duas partes:

1 – Informativa – onde era exposto:

- Histórico do projeto na Empresa;
- Dados estatísticos sobre os aposentados e idosos;



- Consequências do envelhecimento populacional – para a nação, para a pessoa;
- Organizações/ações a nível nacional, regional e estadual, com relação ao idoso.

### 3 – Reflexiva

- Preparar-se é viver o futuro agora;
- Viver mais, viver melhor;
- Precisamos exercer a nossa criatividade e originalidade;
- Sair do isolamento para a convivência, da ociosidade para a ação, do paternalismo para a participação consciente, das ações isoladas para ações conjuntas;

Estas reuniões possuíam cunho educativo e de preparação para a vida, ou seja, não vamos parar nossos compromissos exigidos pelo cotidiano, para pensarmos na aposentadoria, mas sim, nas próprias ações de nosso dia-a-dia, vamos nos preparando na medida em que cuidamos da saúde, que mantemos relacionamentos e cultivamos amizades, que nos informamos dos nossos direitos enquanto empregado e cidadão, etc.

- Projeto Global de Assistência ao Aposentado, contempla os seguintes objetivos:
  - Atenuar a queda no padrão de vida, consequente da defasagem salarial, despertando nos aposentados e pensionistas, a consciência que eles fazem parte da APCELESC (Associação dos Aposentados e Pensionista) e como tal devem fortalecer as negociações com a Empresa, através de depoimentos e ações;

- Contribuir para uma mudança quanto a percepção da condição social do aposentado, que é visto como peso morto, para um conceito mais elevado, que considere o aposentado como ser útil, capaz de estabelecer novos planos de vida como ser pensante e atuante em sua comunidade. É necessário usar atrativos como o lazer, festas e atividades criativas, para que os aposentados, que na sua maioria são idosos, sintam que sua idade não interfere na continuação de uma vida ativa, que ele participe, sorria, como uma pessoa normal que é, e que a sociedade reconheça isto;
- Minimizar as dificuldades causadas pelo ingresso na aposentadoria sem o devido preparo, prevenindo as consequências do empobrecimento, da acomodação e da solidão. Facilitando a mudança desse sujeito isolado para participante, participando e dando sugestão de novas atividades, consciente que suas conquistas são direitos reais como elos;
- Contribuir para que se obtenha uma melhora na qualidade de vida e o desenvolvimento global das pessoas. Utilizando-se de diversos instrumentos (reunião, visita domiciliar, relacionamento, comunicação, etc.), aumenta-se o vínculo entre Empresa, CELOS, Aposentados e pensionistas, objetivo esperado pela CELOS, bem como possibilitando condições de conquistas de novos espaços através de um trabalho educativo pedagógico, desenvolvido pelo Serviço Social.

O Projeto Global de Assistência ao Aposentado, era viabilizado através de reuniões mensais realizadas na APCELESC,



Desta forma, os Projetos se constituíram em incentivos para a aposentadoria, já que se aposentar não significa ficar descartado da Empresa, dos amigos, nem ficar na ociosidade, pois poderá ter ocupação prazerosa e conviver com os ex-colegas de trabalho, cujos vínculos foram cortados por ocasião da aposentadoria.

Através de contatos mantidos com a Assistente Social Marília Celina Felício Fragoso (atualmente aposentada pela CELESC), obtive os seguintes dados sobre o Programa de Preparação para Aposentadoria, enviados por e-mail, que irão enriquecer este resgate histórico:

*“A preocupação da CELESC com a terceira idade remonta aos anos de 1979, quando a Agência Florianópolis passou a realizar “homenagens Especiais” àqueles que durante anos dedicaram-se a Empresa.*

*Em 1985, CELESC e CELOS lançam o Programa de Pré e Pós Aposentados, oportunidade em que é desencadeada no Estado pesquisa para se constatar, no empregado os conceitos de aposentadoria e, no aposentado o clima relativo à aposentadoria. Com base nos resultados, passou-se ao planejamento, execução e avaliação dos Programas de Preparação para Aposentadoria e Assistência Global ao aposentados, passando-se a assessorar a APCELESC.*

*Em 1987 foi realizado o Seminário de Preparação de Monitores e neste mesmo ano, 02 (duas) Assistentes Sociais são colocadas à disposição da CELOS para dar continuidade ao Programa.*

*Em 1988, 02 (dois) Encontros são realizados em conjunto CELOS, ELOS, NETI, SESC, FUSESC e CEF.*

*No ano seguinte, em 1989, 02 (duas) colônias de férias são realizadas, para filhos de empregados e aposentados, visando integrar gerações e vencer preconceitos.*

*Entre 1987 a 1990 foi lançado o programa “A Saúde e Você”, outro trabalho iniciado com intuito de modificar conceitos sobre a saúde e despertar em cada um o compromisso com a preservação de saúde e da própria vida. Realizou-se também o Concurso Literário e os Bailes da Primavera.*

*Em Florianópolis, no ano de 1991, a CELESC e CELOS lançam, em conjunto com as Assistentes Sociais, nova pesquisa com empregados passíveis de aposentadoria, visando conhecer expectativas.*

*Em relação ao trabalho efetivo com pré aposentado a Empresa ainda não se despertara. Somente com o aposentado é que se dava continuidade, através da Assessoria das Assistentes Sociais. Uma homenagem ao recém aposentado realizada em 1991, outra iniciativa da Empresa, mas ainda visando apenas os que já haviam se aposentado.*

*Dando continuidade, em 1992, CELOS e APCELESC convocam uma Assembléia com os recém aposentados através de demissão incentivada e os motiva para se engajarem programa de ocupação desse “novo tempo”, surgindo daí interesse para participação em grupos de aposentados e maior participação na Assembléias mensais.*

*Em 1994, através do Torneio Integração de Aposentados e Pré Aposentados surge nova tentativa de despertar entre empregados ativos, a preocupação de*



*preparar-se para a vida, desfrutando também do tempo que advém da aposentadoria.*

*Também para 1995, constando do programa CELESC 40 anos, novo “Torneio da Associação dos Aposentados da CELESC”, o qual terá o mesmo objetivo do anterior.”*

### 3.2 Importância da Reimplantação do Serviço Social na CELOS

Por ser a CELOS, uma Entidade que trabalha diretamente com uma das questões sociais que está em evidência neste século, a velhice, através da complementação de aposentadoria; consideramos de suma importância estudar a viabilidade de reimplantação do Serviço Social junto à esta Instituição para trabalhar mais especificamente com os aposentados, e vislumbrando também seus funcionários. Segundo CANÔAS (1982, p. 41):

Na empresa, frente as contradições das condições de trabalho, o Serviço Social, procura elaborar as principais abstrações que fixem, distingam as propriedades mais importantes do objeto em estudo. Ao mesmo tempo formula o objetivo da investigação: cria os diferentes sistemas de pensamento sobre a situação enfocada. Aplica, enfim, todos os seus conhecimentos (experimentação) sobre seu objeto. Com o conhecimento da realidade do trabalhador, o Serviço Social do Trabalho, pode planejar sua ação, operacionalizando-a concretamente. Elabora planos, programas e projetos. Realiza pesquisas. Administra programas, assessora e avalia sua ação.

Portanto, para entendermos as possibilidades do Assistente Social no mundo do trabalho, faz-se necessário um maior entendimento de suas habilidades e atribuições, as quais estão contempladas na Lei n.º 8.622, de 07 de junho de 1993, especificamente no artigo 4º, o qual regulamenta as competências do profissional de Serviço Social, desde a elaboração, implementação, execução e avaliação de políticas sociais, programas, planos e projetos na área social junto a órgãos de administração pública direta ou indireta, empresas, entidades e organizações populares. Além da prestação de orientação social a indivíduos, grupos e população e ainda, consultoria e assessoria a instituições. Já no artigo 5º, estão inseridas as atribuições específicas do Assistente Social, conforme relacionamos abaixo:

- I - coordenar, elaborar, executar, supervisionar e avaliar estudos, pesquisas, planos, programas e projetos na área de Serviço Social;
- II - planejar, organizar e administrar programas e projetos em Unidade de Serviço Social;
- III - assessoria e consultoria a órgãos da administração pública direta e indireta, empresas privadas e outras entidades, em matéria de Serviço Social;
- IV - realizar vistorias, perícias técnicas, laudos periciais, informações e pareceres sobre a matéria de Serviço Social;
- V - assumir, no magistério de Serviço Social tanto a nível de graduação como pós-graduação, disciplinas e funções que exijam conhecimentos próprios e adquiridos em curso de formação regular;
- VI - treinamento, avaliação e supervisão direta de estagiários de Serviço Social;
- VII - dirigir e coordenar Unidades de Ensino e Cursos de Serviço Social, de graduação e pós-graduação;
- VIII - dirigir e coordenar associações, núcleos, centros de estudo e de pesquisa em Serviço Social;
- IX - elaborar provas, presidir e compor bancas de exames e comissões julgadoras de concursos ou outras formas de seleção para Assistentes Sociais, ou onde sejam aferidos conhecimentos inerentes ao Serviço Social.
- X - coordenar seminários, encontros, congressos e eventos assemelhados sobre assuntos de Serviço Social;
- XI - fiscalizar o exercício profissional através dos Conselhos Federal e Regionais;
- XII - dirigir serviços técnicos de Serviço Social em entidades públicas



ou privadas;

XIII - ocupar cargos e funções de direção e fiscalização da gestão financeira em órgãos e entidades representativas da categoria profissional.

Sendo assim propomos dois programas de cunho social: um que contemple o quadro de funcionários da CELOS proporcionando uma maior motivação e qualificação do exercício profissional; e outro aos aposentados, visando assim uma melhor qualidade de vida.

O primeiro projeto contempla os funcionários, que conforme ISABELLA FIALHO LEMOS (2002, p. 4):

Considerando que o “ser profissional” se constitui hoje no maior patrimônio que a empresa possui – pois ele representa a essência e a síntese da própria empresa - e que seu equilíbrio é o resultado da alimentação incessante das suas potencialidades como a motivação para a vida e ao trabalho, a reciclagem de conhecimentos específicos à função, e a serenidade às decisões profissionais [...]

É preciso ter em mente que os problemas enfrentados pelos funcionários de uma empresa, sejam estes pessoais ou funcionais, afetam a qualidade dos serviços prestados e por isso é imprescindível a criação de espaços para a realização de trabalhos que promovam a auto estima dos funcionários, orientações, esclarecimentos, que estimulem o entrosamento e a cooperação entre todos. Neste sentido, verificamos a necessidade da criação de um projeto que promova, se não a extinção, a minimização destes, permitindo que suas vidas sejam mais humanas e dignas, e que consigam produzir um trabalho com qualidade e um atendimento humanizado.

Um desempenho profissional qualificado também depende do quão motivado está o funcionário. A motivação pode ser considerada como um esforço e tenacidade para a prontidão do exercício profissional. É de extrema importância a criação de condições motivacionais suficientes para melhorar a qualidade de vida, promovendo o estímulo a integração social, reconhecimento, aquisição de novos desafios, além do bom relacionamento entre os funcionários, resultando em benefícios para a própria empresa.

Este projeto tem como objetivo estimular a motivação dos funcionários, promovendo ações que permitam o reconhecimento e a importância de seu trabalho e competência, e da valorização do relacionamento interpessoal.

A eficiência de um profissional, contribui decisivamente na qualidade dos serviços prestados e reflete no bom atendimento, reduzindo o custo e beneficiando a empresa.

O atendimento humanizado aos participantes, está associado ao grau de motivação e qualificação dos funcionários, lembrando que um atendimento inadequado afeta diretamente a imagem da empresa.

Nosso objetivo principal com este projeto, é valorizar o lado humano, destacando potencialidades, estimulando o entrosamento interpessoal, o trabalho em equipe, criando um ambiente profissional com sinergia, visando uma melhoria na qualificação do exercício profissional.

O segundo projeto contempla os aposentados, pois estes são na grande maioria o público alvo da CELOS, e com a aproximação da época da aposentadoria,



esta altera a relação de equilíbrio nos fatores econômicos, sociais e familiares dos empregados.

As pessoas, habitualmente, não se ocupam em traçar planos de vida e condutas diferenciadas, para a época pós-trabalho e freqüentemente sentem-se surpresas e confusas. As expectativas e as exigências que a sociedade impõe aos aposentados exigem uma preparação prévia, natural e progressiva.

Desta forma a responsabilidade social da Empresa para com seus empregados e participantes, deve estender-se, à fase pós-trabalho (aposentadoria), visando proporcionar a estes melhor qualidade de vida na velhice.

Sendo assim pensamos em reativar o projeto Programa de Preparação para Aposentaria, que possa informar os empregados da CELOS e CELESC, sobre as questões relacionadas com a fase da pré e pós aposentadoria. Objetivando proporcionar aos funcionários da CELOS e CELESC que se encontram nas proximidades da aposentadoria, oportunidade para reflexão e identificação de caminhos adequados para o novo ciclo de vida que se inicia após o desligamento da empresa, para a aposentadoria, e auxiliando no esclarecimento de questões relacionadas a Previdência.

Estes objetivos se concretizaram com a caracterização das necessidades político-administrativas da Empresa, no que tange à implantação de PDI (Pedido de demissão Incentivada) e PDVI (Pedido de demissão voluntária incentivada); levantamento do perfil dos pré-aposentados, seus interesses e motivações.

Será necessário realizar o acompanhamento e desenvolvimento do projeto por uma equipe interdisciplinar, elaborando seminários e palestras, fora do local de

trabalho, que contemple a participação dos cônjuges e com programação social, de lazer e de apoio, através de reuniões anuais e conforme necessidade da Empresa e dos funcionários.

Os assuntos a serem tratados nestes seminários e palestras serão: Legislação Previdenciária, aposentadoria antes e depois, Plano Previdenciário e Benefícios Assistenciais, orientação sobre cálculo de aposentadoria, a importância do lazer, aspectos financeiros (Poupança e Investimentos) e abordagem social da aposentadoria.

Segundo MARINA BATISTA DE LA VEGA (2002, p. 48)

Quando o empregado é valorizado pela empresa durante a vida funcional e na fase de pré-aposentadoria, será testemunho positivo junto aos empregados mais jovens, o que se constituirá um bem, tanto para a empresa, quanto para o próprio empregado.

Mais uma proposta para atuação do Serviço Social junto à CELOS se realizaria através de entrevistas e histórias de vida, realizando uma pesquisa para ouvir os idosos e aposentados, no intuito de saber como estão se sentindo em relação a esta nova fase de suas vidas, bem como quais as sugestões que os mesmos dão para a CELOS.

Desta forma, para que dentro e fora da empresa, o trabalho com o pré-aposentado tenha repercussão positiva e seja considerado um benefício que ela oferece, faz-se necessário além do reconhecimento ao trabalho prestado pelo empregado, a humanização do processo de desligamento da empresa possibilitando a reintegração do aposentado na sociedade e na sua família.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O dinamismo do mundo não nos permite pleitear conclusões para este trabalho, ainda assim, consideramos que foi possível alcançar os objetivos traçados no decorrer de sua elaboração.

Salientamos porém, que a elaboração do presente trabalho, não esgota o tema de referência, mas sim, sinaliza no sentido de novos e futuros questionamentos.

Primeiramente, compreender a realidade em que se vive e suas diversas determinações é tarefa primordial para a compreensão e o desvelamento de qualquer situação. Nesse sentido, buscamos compreender a realidade na qual o Serviço Social estava inserido, buscando nos situar através do histórico da CELOS e conhecendo o perfil dos participantes aposentados na CELOS, que foi construído através de pesquisa junto ao setor de cadastro da Empresa, baseado nas questões relativas à idade, sexo, estado civil, tipo de aposentadoria e renda mensal.

Após delinear o perfil dos participantes aposentados da Empresa, concluímos ser de grande relevância tecermos algumas considerações sobre o envelhecimento e a aposentadoria, pois o Brasil, que possuía a característica de um país jovem, atualmente está mudando, e de maneira muito rápida, pois até o ano de 2025 será o sexto país do mundo com maior porcentagem de pessoas idosas, e a aposentadoria, que é uma importante conquista do trabalhador, estará cada vez mais em evidência.

Nesse contexto, conscientes do valor da aposentadoria como conquista e como reconhecimento do valor de cada cidadão, traçamos uma retrospectiva até os

dias de hoje, da Previdência Social no Brasil, o que nos mostrou grandes perdas para a sociedade com relação a aposentadoria.

Destarte deste trabalho, foi o resgate histórico do Serviço Social na CELOS, no qual vislumbramos o importante papel do Assistente Social nesta Empresa, sendo assim, não é demais lembrar que o Serviço Social, antes de tudo, é uma profissão de intervenção social, pois sendo sabedoras que nossa utilidade social será medida pelas respostas úteis às necessidades sociais que iremos oferecer ao longo do nosso fazer profissional, seja na execução de políticas públicas ou na ação do mesmo junto a qualquer empresa, nunca perdendo de vista neste cenário de crise nacional e internacional, de escassez de recursos e de políticas públicas, o compromisso com os direitos sociais e humanos, sendo sempre capaz de legitimar a profissão para o futuro.

Neste sentido o profissional de Serviço Social tem, na elaboração de projetos e programas sociais, uma ferramenta indispensável à legitimação de seu conhecimento perante os direitos sociais dos empregados da empresa, e o desenvolvimento do potencial humano através de ações que respondam às demandas apresentadas na realidade em questão.

No âmbito organizacional da CELOS, o Serviço Social é peça fundamental. Assim propomos a reativação do mesmo, pois este profissional dispõe de instrumentos técnicos operativos e conhecimento teórico metodológico para assumir funções que vão além do atendimento individual aos empregados, função de extrema importância na empresa e que fornece subsídios para as demais atribuições propostas neste trabalho.



Sendo assim, precisamos pesquisar e conhecer a realidade. Desta forma estaremos conhecendo nosso próprio objeto de trabalho, perante o qual pretendemos inferir ou estimular um processo de mudança. Conhecer as diversas expressões da questão social é também conhecer como os sujeitos a vivenciam, podendo desta forma interagir na realidade.

Portanto, o profissional de Serviço Social pode também desenvolver atividades que exijam maior capacidade de planejamento e possibilite atingir resultados efetivos na empresa, com programas e projetos que ofereçam ao empregado, futuro aposentado, uma melhor qualidade de vida.

Profissionais conscientes de que as três competências: Ético-política, Teórico-Metodológica e Técnico-Operativa, são fundamentais e complementares entre si, estes farão a diferença no fazer profissional.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Myriam Moraes Lins de. **Densidade da Memória, Trajetória e Projeto de Vida**. Revista estudos Feministas. v. 5, p. 140-147.

BELTRÃO, K. I. ; CAMARANO, A. A. Características Sócio-Demográficas da População Idosa Brasileira. Revista Estudos Feministas. v. 5, p. 169-181.

CABRAL, Benedita E. S. Lima. **A Vida Começa Todo Dia**. Revista Estudos Feministas. v. 5, p. 159-168.

CANÔAS, José Walter. Por uma Nova Presença do Serviço Social na Empresa. São Paulo, Ed. Do Autor. 1982.

CRESS. Lei 8.662, de 07 de junho de 1993. Dispõe sobre a profissão de Assistente Social e dá outras providências.

DEBERT, Guita Grin. **Envelhecimento e Curso da Vida**. Revista Estudos Feministas. v. 5, p. 120-128.

FRAIMAN, Ana Perwin. **Nós e nossos Velhos**: Forças que falam e forças que calam. São Paulo, 1990. 991 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) Universidade de São Paulo, 1995.

FUNDAÇÃO CELESC DE SEGURIDADE SOCIAL – CELOS. **Estatuto Social**. Florianópolis: 1999. 20 p.

HAREVEN, Tamara K. **Novas imagens do envelhecimento e a construção social do curso da vida**. Cadernos Pagu Gênero em Gerações. Campinas. n. 13, p. 11-35, 1999.

LE MOS, Isabella Fialho. Projeto “Atender Quem Atende” – Cuidar de Quem Cuida. Florianópolis: 2002. 14 p.



MAGALHÃES, Dirceu Nogueira. **A invenção social da velhice**. Rio de Janeiro, Ed. Do Autor. 1987.

MOTTA, Alda Britto da. **As dimensões de gênero e classe social na análise do envelhecimento**. Cadernos Pagu Gênero em Gerações. Campinas. n. 13, p. 191-221, 1999.

\_\_\_\_\_. **PVC** – Bicho-papão para as Feministas? Metamorfoses Gênero na perspectiva interdisciplinar. Coleção: Bahianas. v. 3, p. 137-145, 1998.

\_\_\_\_\_. **Palavras e Convivência** – Idosos, Hoje. Revista estudos Feministas. v. 5, p. 129-139,

NERI, Anita Liberaleso. **Maturidade e Velhice**: Trajetórias individuais e socioculturais. São Paulo. Ed. Papius, 2001.

FREIRE, Sueli Aparecida. **E por falar em Velhice**. São Paulo. Ed. Papius, 2000.

NOVAES, Maria Helena. **Psicologia da terceira Idade**: conquistas possíveis e rupturas necessárias. Rio de Janeiro. Ed. Nau, 2000.

PAIXÃO, Floriceno. **A Previdência Social em Perguntas e Respostas**. 13 ed. Porto Alegre: Ed. Síntese, 1977.

PEIXOTO, Clarice Ehlers. **Histórias de Mais de 60 Anos**. Revista estudos Feministas. v. 5, p. 148-158,

REIS, Antônio José. **Temas de um Brasil excluído**. FENAE Agora. Brasília. Ed. 25, n. 1, p. 14-21, fev., 2001.

SALVADOR, E. ; BOSSCHETTI, I. **A reforma da Previdência Social no Brasil e os impactos sobre o mercado de trabalho**. Serviço Social & Sociedade. São Paulo. n. 70 – Ano XXII. p. 114-139, Jul., 2002.

SILVA, Maria Lúcia Lopes da. **Cidadania, globalização e previdência social**. Serviço Social & Sociedade. São Paulo. n. 68 – Ano XXII. p. 5-15, Nov., 2001.

\_\_\_\_\_. **Previdência Social um direito conquistado.** São Paulo. 2  
1ª ed. Atualizada.

SIMÕES, Júlio Assis. **Solidariedade Intergeracional e Reforma da Previdência.**  
Revista estudos Feministas. v. 5, p. 169-181

SOUZA, Maria Luiza de. **Serviço Social e Instituição:** a questão da participação.  
São Paulo: Ed. Costez, 1982.

SUSIN, Helena Regina. **A nova Reforma Muda a Previdência?** Quality Previdência  
e Investimentos S.A. São Paulo. Ano 2 – n. 14. p. 3-4. Abr., 2003.

VEGA, Marina Batista de La. **Reflexão Sobre a Vida e a Aposentadoria –**  
Educação para a Vida. 2 ed. Florianópolis: Ed. Papa Livro, 1998.

ZIMERMAN, Guite. I. **Velhice, Aspectos Biopsicossociais.** Porto Alegre: Ed. Artes  
Médicas Sul Ltda., 2000.



## **ANEXOS**

## A SUA INSCRIÇÃO

Seja previdente! Filie-se à FUNDAÇÃO CELESC DE SEGURIDADE SOCIAL preenchendo a ficha de inscrição no órgão de Pessoal de seu Setor e participe imediatamente dos benefícios que ela lhe oferece.

A inscrição inicial dará a condição de mantenedor-beneficiário-fundador, gozando, desta forma, de maiores vantagens.

Importante: O livreto do Regulamento e Estatutos lhe dará todas as informações sobre o que é a Fundação CELESC e os demais benefícios que ela lhe concede.

**"ASSEGURE TRANQUILIDADE NO SEU FUTURO"**

Tudo isto lhe custará apenas 3% de seu salário mensal. A CELESC contribuirá com a mesma quantia.

Criação: CID/CELESC



**FUNDAÇÃO  
CELESC DE  
SEGURIDADE  
SOCIAL**



### EMPRÉSTIMOS

Isto já deve ter acontecido com você: Um dia apareceu um bom negócio. Negócio da China. Mas o orçamento já estava tomado por outras despesas e... adeus, oportunidade. Hoje a estória é outra.

Existe a Fundação CELESC para lhe emprestar o dinheiro que você precisa. Para um negócio da China, uma despesa imprevista ou até mesmo para reforçar o pé-de-meia para a compra de sua casa própria. O auxílio-financeiro existe para você.



### AUXÍLIO DOENÇA

Nós sabemos que a tranquilidade é o melhor remédio. A partir do 16º dia até o término do auxílio-doença concedido pelo INPS você perceberá a complementação salarial correspondente à diferença entre o salário oferecido pela Previdência Social e o seu salário real de contribuição.





A FUNDAÇÃO CELESC é hoje uma realidade. Ela surge para lhe conceder benefícios; dar a tranqüilidade necessária para o desempenho de sua função na empresa. Pensando no seu descanso e no seu futuro foi criada a FUNDAÇÃO CELESC. Ela lhe dará uma aposentadoria tranqüila. Veja só: cerca de cem por cento do seu salário no final de cada mes. E não é só isso. No caminho entre o seu ingresso na FUNDAÇÃO e sua aposentadoria existem inúmeras vantagens. Acompanhe-nos neste passeio pelos caminhos de Hoje. Deixemos os Outros Tempos para trás...

OUTROS

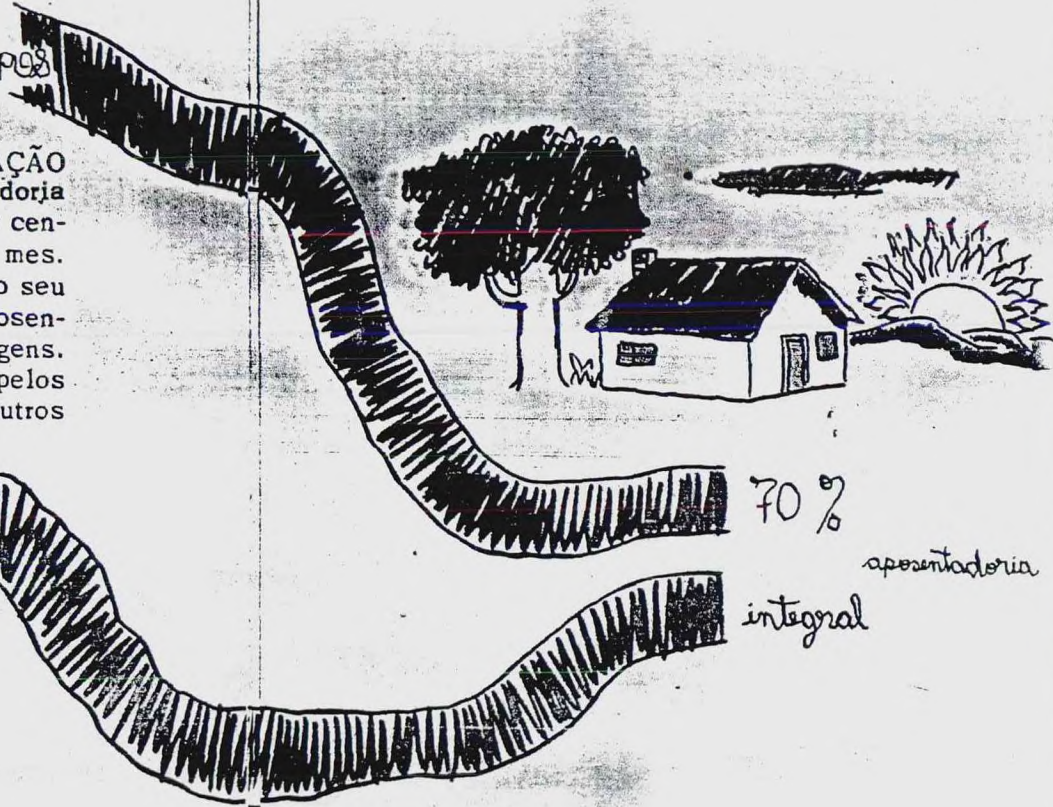
TEMPOS

HOJE

70 %

aposentadoria

integral





#### AUXÍLIO-NUPCIALIDADE

Maio. Mês das Noivas. Quando se trata de casamento a Fundação CELESC não se prende a uma data. Durante o ano todo ela está junto de você para lhe conceder auxílio-nupcialidade. Ela quer ver a sua noiva sorrir e para isto lhe oferece um presente.



#### SUPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA

O mais importante benefício que a FUNDAÇÃO CELESC lhe oferece é a suplementação de sua aposentadoria — por tempo de serviço ou por velhice. Quer dizer: um dinheiro a mais naquela aposentadoria que você receberia normalmente no INPS. Sua renda continuará a mesma após a aposentadoria, com uma garantia mínima de 10% de suplementação sobre o seu salário real de benefício.





Florianópolis, 05 de Novembro de 1990.

Ilmo. Sr.

Ademar Paulo Simon

DD. Diretor Administrativo da CELESC

Administração Central

N E S T A:

Senhor Diretor,

O grupo de Assistentes Sociais da CELESC, tendo tomado conhecimento da situação da categoria no Plano de Carreira, insatisfeito com seu posicionamento, em tabela de salário diferenciada, vem por meio desta solicitar acesso e interpretação dos seguintes documentos:

- Pesquisa de Mercado;
- Informações quanto a interpretação dada ao documento elaborado pelas Assistentes Sociais, denominado Reavaliação das Funções (aspectos que não foram considerados);
- Descrição e avaliação das funções do Analista de Recursos Humanos;
- Critérios para enquadramento no cargo de Analista de Recursos Humanos.

Entendemos que o acesso a tais informações, se constitui num direito do grupo, pois contém dados imprescindíveis para análise da situação da categoria no contexto empresarial.

Na certeza que seremos prontamente atendidas subscrevemo-nos.

Atenciosamente,

LIETA F. SOUZA

LIETA R. BORGES

AUDETE M. FRIES

MARÍLIA C. F. FRAGOSO

MAIERLY S. SOUZA

MARIA CARMEM VIEIRO

RITA DE CÁSSIA F. E SOUZA

MÁRCIA P. ALVES

EDITE VALLE





Celesc

Centrais Elétricas de Santa Catarina S.A.

ATRIBUIÇÕES RELATIVAS AO CARGO DE  
ASSISTENTE SOCIAL

Pesquisar a realidade social com vistas a intervenções que culminem em maior conhecimento da organização, maior bem-estar, produtividade e imagem positiva da Empresa, incluindo:

- necessidades básicas (lazer, saúde, habitação, alimentação, educação, economia e segurança social), aspirações e potencialidades;
- causas sociais dos acidentes de trabalho;
- nível de satisfação/motivação e qualidade no atendimento e/ou Benefícios existentes;
- fatores que influenciam na comunicação/integração na área das relações interpessoais e intergrupais;
- recursos internos e externos e sua disponibilidade;
- sistema de valores e fatores inibidores;
- absenteísmo, turnover, nível de dependência e espírito paternalista e outros aspectos do desenvolvimento cultural;
- opiniões e situações econômico-sociais e emocionais dos aposentados;
- status sócio-econômico junto aos empregados bem como junto à comunidade geográfica para inclusão nos Projetos Baixa Renda;
- apurar os respectivos dados levantados procedendo análise e delineando estratégias de ação;
- retorno dos dados obtidos à população alvo da pesquisa com interpretação dos dados e envolvimento dos mesmos nas propostas e recomendações.



- cadastro do novo empregado, com dados a nível de identificação, aspirações e projetos de vida pessoal.

Planejar, reformular, propor, interpretar, incentivar, coordenar a execução, administrar e/ou avaliar os programas de Serviço Social nos setores relativos às necessidades Básicas e de Relações Sociais conforme segue:

- recepção e integração do novo empregado, contratado e estagiário;
- orientação sócio-funcional (relacionamento, absenteísmo, transferência, ato inseguro, inadaptação à função, desequilíbrio orçamentário, saúde, reabilitação, alcoolismo, drogas, acidentes e outros);
- projetos que incluem abordagens e estratégias para administração de conflitos interpessoais/intergrupais;
- grupos de Serviço Social voltados para a solução de problemas, auto desenvolvimento e ação social;
- acompanhamento a empregados e familiares que atuam em Usinas, Subestações, Escritórios e demais Unidades Descentralizadas com avaliações das condições de trabalho;
- preparação para a aposentadoria e assistência global aos aposentados;
- benefícios: Alimentação, Creche, Auxílio Excepcional, Auxílio ao Estudante, Auxílio Funeral, Salário Educação, Jornada Especial de Trabalho, Adiantamento Salarial, Benefícios da Celos, Auxílio a Fundo Perdido, transporte escolar e de funcionários;
- projetos de integração que envolvam encontros e confraternizações;
- projetos de Educação de Base e outras atividades culturais (palestras, seminários, concursos e outros);
- Elaboração de normativas relativas aos programas específicos





cos do Serviço Social.

- integração às equipes multidisciplinares que desenvolvem programas relativos a: Recrutamento e Seleção, Avaliação de Desempenho, Supervisão a Estagiários, Programas de Saúde, Orientação aos Treinandos do CeFA, Cipa, Sipat, Programa de Baixa Renda, Comissão de Resgate da Memória da Empresa, Reurbanização de locais de trabalho, Comissão Estadual, Regional e Municipal do Idoso, na Preservação do Patrimônio da Empresa e outros trabalhos comunitários assumindo a coordenação e/ou fornecendo contribuições técnicas específicas;
- supervisão técnica individual e grupal com estagiários dos cursos de Serviço Social com vistas ao aprimoramento profissional e ao intercâmbio de conhecimentos e saber profissional;
- encontros com Supervisores de outras Entidades que se constituem em campos de estágio, sob coordenação das Universidades, visando o intercâmbio de experiências e a aproximação Empresa/Universidades.

Assessoria/Consultoria a Direção, Chefias, Grupos Constituídos (ABECELESC, APCELESC...), Equipes Multidisciplinares, Coordenadores de Projetos e Outros, fornecendo subsídios para a tomada de decisões, em situações emergenciais ou rotineiras que por sua vez, subsidiam propostas porque apontam tendências para definição ou redefinição de Políticas Sociais e formulação de Programas Sociais, emitindo pareceres e apontando alternativas de solução no gerenciamento de Recursos Humanos e Benefícios, envolvendo neste processo a participação do empregado ou grupo no que diz respeito:

- ao relacionamento interpessoal e intergrupal;
- ao absenteísmo;



- às transferências e remanejamentos;
- à avaliação das condições de trabalho a partir de subsídios obtidos nas visitas periódicas a todas as Seções e às Unidades Descentralizadas (Escritórios, Usinas, Subestações e Outras);
- ao processo de desengajamento profissional do empregado (aposentadoria);
- ao atendimento aos aposentados informando situações e necessidades a serem supridas;
- ao Levantamento das Necessidades de Treinamento, fornecendo o feed-back ao CeFA;
- à prevenção de acidentes de trabalho, relativos a atos inseguros;
- ao processo de busca de consenso entre chefia e empregado na Avaliação de Desempenho;
- à Organização e Avaliação de Seminários, Encontros, Cursos, etc...;
- ao aspecto educacional do Estágio-Supervisionado;
- ao processo de orientação e aconselhamento do empregado com feed-back constante e discussões relativas ao encaminhamento e alternativas de soluções;
- ao processo de reabilitação bio-psico-social do empregado;
- à aprovação de planos, programas e projetos do Serviço Social;
- ao trabalho realizado por equipes multidisciplinares;
- ao processo de integração do cargo e às condições de trabalho do empregado em estágio probatório;
- à compatibilização de planos de vida pessoal com os planos de trabalho.

*[Handwritten signatures and initials]*





Atendimento Individualizado (numa abordagem individual e grupal) <sup>a nível</sup> socio funcional, sócio-econômico e psico-social: com estudos, diagnósticos, elaboração de planos de tratamento a empregados, aposentados e familiares, de todos os níveis da Empresa, com atuação nos fenômenos que interferem na produtividade, na busca de melhor qualidade de vida e projeção positiva da imagem da Empresa, a partir da procura espontânea, diagnósticos oriundos de outros Programas e necessidades percebidas pelo Assistente Social, com utilização de instrumentos diversos (entrevistas, reuniões, visitas, participação de colaterais), incluindo:

- nos desequilíbrios orçamentários, levando-os a se reorganizarem, compatibilizando receita/despesa;
- mobilização de recursos e formulação de pareceres para a liberação dos mesmos, quando esses são incluídos no plano de tratamento (saúde, reequilíbrio etc);
- orientação para melhor utilização dos benefícios internos e externos levando-os à tomada de consciência da inclusão destes na solução das situações apresentadas;
- orientação a empregados e familiares sobre a importância do aproveitamento dos cursos do CeFA e suas normas;
- no incentivo e motivação para o estabelecimento de projetos de vida, contribuindo para desbloquear potencialidades e compatibilizar planos de vida com os objetivos da Empresa;
- na fase do restabelecimento físico-mental dos empregados, decorrentes de doença ou acidente, que inclui muitas vezes resistência ao tratamento e envolvimento físico-emocional;
- no relacionamento interpessoal prejudicado, levando-os a modificação na visão de homem-mundo e consequente mudança de comportamento;



- no absenteísmo que inclui doença, desmotivação, inadaptação e outros fenômenos de ordem bio-psico-social;
- nas transferências, atos inseguros, turn-over e outros fenômenos de ordem sócio funcional que interferem na produtividade e bem estar;
- recepção ao novo empregado, contratado, estagiário, informando-os sobre estrutura, normas e benefícios da Empresa;
- acompanhamento ao novo empregado, no período probatório, na relação cargo/tarefa/integração;
- supervisionar tecnicamente estagiárias de Serviço Social com análise da teoria/prática, reflexões a nível profissional e pessoal, elaboração de avaliações, fornecendo feed-back aos estagiários e às Universidades;
- condução do processo de Serviço Social de Grupo com abordagens e adoção de estratégias que levem à solução de problemas, auto-desenvolvimento e Ação Social.
- orientação aos clientes da Empresa, usuários do Programa Baixa Renda e de outros programas de cunho social da Empresa que buscam no momento da entrevista de pesquisa, maiores orientações a nível da Empresa e de dificuldades pessoais.

Essas ações, por si só, comprovam que o Assistente Social também apresenta elevado índice de resultados pois num conceito moderno de Recursos Humanos "um público com alto grau de satisfação permite o lucro e a Empresa se perpetua". (Cleber de Aquino)

mt

mt

mt

mt

mt



## **Marta Quint**

---

**De:** "Marília Celina Felício Fragoso"  
**Para:** <marta@celos.com.br>  
**Enviada em:** Terça-feira, 3 de Junho de 2003 08:01  
**Assunto:** Histórico PPA

Bom Dia Marta!

Acabei de digitar e segue abaixo, o item  
"Antecedentes", onde podes resgatar parte do histórico  
do PPA da Celesc / Celos.

Um abraço.

Marília

Serviço Social Celesc / Celos

### Programa de Preparação para Aposentadoria

#### Antecedentes

A preocupação da Celesc com a 3 Idade remonta aos anos de 1979, quando a Agência Florianópolis passou a realizar "Homenagens Especiais" àqueles que durante anos dedicaram-se a Empresa.

Em 1985, Celesc e Celos lançam o Programa de Pré e Pós Aposentadoria, oportunidade em que é desencadeada no Estado pesquisa para se constatar, no empregado os conceitos de aposentadoria e, no aposentado o clima relativo à aposentadoria. Com base nos resultados, passou-se ao planejamento, execução e avaliação dos Programas de Preparação para Aposentadoria e Assistência Global aos Aposentados, passando-se a assessorar a APCELESC.

Em 1987 foi realizado o Seminário de Preparação de Monitores e neste mesmo ano, 02 (duas) Assistentes Sociais são colocadas à disposição da Celos para dar continuidade ao Programa.

Em 1988, 02(dois) Encontros são realizados em conjunto CELOS, ELOS, NETI, SESC, FUSESC e CEF.

No ano seguinte, em 1988, 02(duas) colônias de férias são realizadas, para filhos de empregados e aposentados, visando integrar gerações e vencer preconceitos.

Entre 1987 a 1990 foi lançado o programa "A Saúde e Você", outro trabalho iniciado com o intuito de modificar conceitos sobre a saúde e despertar em cada um o compromisso com a preservação de saúde e da própria vida. Realizou-se também o Concurso Literário e dos Bailes da Primavera.

Em Florianópolis, no ano de 1991, a Celesc e Celos lançam, em conjunto, nova pesquisa com empregados passíveis de aposentadoria, visando conhecer expectativas.

Trabalho efetivo com pré aposentado a Empresa ainda não se despertara. Somente com o aposentado é que se dava continuidade, através da Assessoria das Assistentes Sociais.

Uma homenagem ao recém aposentado realizada em 1991, outra iniciativa da Empresa, mas ainda visando apenas os que já haviam se aposentado.

Dando continuidade, em 1992, CELOS e APCELESC convocam uma Assembléia com os recém aposentados através de uma comissão incentivada e os motiva para se engajarem em um programa de ocupação desse "novo tempo", surgindo daí interesse para participação em grupos de aposentados e maior participação nas Assembléias mensais.

Em 1994, através do Torneio Integração de Aposentados e Pré Aposentado surge nova tentativa de despertar entre empregados ativos a preocupação de preparar-se para a vida, desfrutando também do tempo que advém da aposentadoria. Também para 1995, constando do programa CELESC 40 anos, novo "Torneio da Associação dos Aposentados da Celesc", o qual terá o mesmo objetivo do anterior.

---

Yahoo! Mail

Mais espaço, mais segurança e gratuito: caixa postal de 6MB, antivírus, proteção contra spam.  
<http://br.mail.yahoo.com/>





Celasc

Centrais Elétricas de Santa Catarina S.A.

ATA DE REUNIÃO DE DIRETORIA Nº 23/86

DATA 08 / 07 / 86

DELIBERAÇÃO Nº 182/86

PROTOCOLO Nº

OUTROS

PROCESSO ADMINISTRATIVO Nº

PROCESSO DE LICITAÇÃO Nº

ASSUNTO

Projeto de pré e pós-aposentadoria.

TEXTO

Acolhendo proposição do Diretor Administrativo, a Diretoria aprovou o projeto de pré e pós-aposentadoria, elaborado, em conjunto, pelo DPRH e CELOS, autorizando sua imediata implementação.

AA APAT  
14/7/86  
CE

ENCAMINHAMENTO PARA DA, DPRH EM 09107186.

OVIDÊNCIAS:

Comissão de Deliberação

PROJETO PRÉ E PÓS-APOSENTADORIA

OBJETIVO GERAL

Preparo dos empregados na fase de pré-aposentadoria para o desengajamento profissional e o engajamento gradativo em outras atividades.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- . Conscientização quanto a necessidade de se preparar para a aposentadoria, planejando-a adequadamente.
- . Desenvolvimento do espírito de participação.
- . Utilização do potencial criativo com vistas a uma vida útil e sentimento de valorização.

ENTIDADES PARTICIPANTES

Empresa e Fundação Celesc.

JUSTIFICATIVAS

- . A ansiedade criada pelos próprios pré-aposentados com a expectativa da aposentadoria.
- . O despreparo em termos de aceitação quanto ao novo sistema de vida a ser adotado e de utilização do tempo livre advindo da aposentadoria.

POPULAÇÃO

- . Empregados:
  - . Com 60 anos de idade ou mais;
  - . Com 30 anos de contribuição previdenciária ou mais;
  - . Com 20 anos de contribuição previdenciária ou mais (aposentadoria especial);
  - . Em licença médica há mais de 2 anos consecutivos pelo mesmo motivo.
- . Aposentados pela CELESC, vinculados a Fundação Celesc.

ÁREA ABRANGENTE

Empresa e Fundação Celesc.



## DINÂMICA DO TRABALHO

O projeto será dividido em dois momentos: o primeiro, coordenado pelo Serviço Social da CELESC, com assessoria da Fundação Celesc, voltado para o preparo do empregado quanto ao desengajamento da Empresa e o engajamento gradativo na sociedade. O segundo, coordenado pela Fundação Celesc e assessorado pelos profissionais do Departamento de Recursos Humanos e que compõem a equipe interdisciplinar, voltado para o aposentado em termos de organização e de utilização do potencial criativo.

Constam do projeto as seguintes atividades que, assumidas pela Empresa e pela Fundação Celesc, poderão se desenvolver concomitantemente dependendo da situação.

ATIVIDADE	RESPONSÁVEL	
	EMPRESA	FUNDAÇÃO CELESC
. Pesquisa de opiniões junto a empregados passíveis de aposentadoria	X	
. Pesquisa de opiniões junto a <u>aposenta</u> dos vinculados a Fundação Celesc		X
. Seminários específicos voltados para a população eleita e outros interessados	X	X
. Encontros periódicos com empregados <u>pas</u> síveis de aposentadoria	X	
. Encontros periódicos com aposentados vinculados a Fundação Celesc		X
. Divulgação e interpretação do trabalho na CELESC	X	
. Divulgação e interpretação do trabalho aos aposentados vinculados a Fundação Celesc		X
. Levantamento de recursos para desenvolvimento das atividades de interesse dos grupos	X	X
. Definição de incentivos	X	X

## RECURSOS HUMANOS

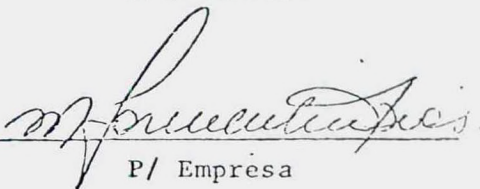
- . Assistentes Sociais
- . Psicólogos
- . Médicos
- . Enfermeiros e Auxiliares de Enfermagem
- . Engenheiros e Supervisores de Segurança
- . Advogados
- . Chefe CDAP e dos Serviços de Pessoal
- . Chefe Divisão Assistencial e equipe da Fundação Celesc
- . Outros especialistas da Comunidade

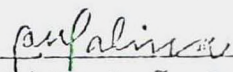
## FORMAS DE AVALIAÇÃO

O projeto será avaliado:

- . Periodicamente com a população eleita.
- . Semestralmente e/ou eventualmente pela equipe com base em subsídios oferecidos pelos técnicos e pelos participantes.

A Comissão.

  
P/ Empresa

  
P/ Fundação Celesc



## O PROJETO GLOBAL DE ASSISTÊNCIA AO APOSENTADO

1. Assessoria para a APCELESC;
2. Reuniões semanais com o Grupo denominado “Espaço Livre”, formado por aposentadas e pensionistas, cujo objetivo era: estimular a convivência; ampliar a visão de mundo de seus participantes; estimular iniciativas; possibilitar o exercício da cidadania ; desenvolver atividades de integração e lazer numa perspectiva construtivista.

Em decorrência deste trabalho com o grupo foram desenvolvidas as seguintes atividades:

3- Criação de Bazar Permanente, para vender exclusivamente trabalhos manuais. As integrantes faziam uma “escala de trabalho” semana para vender seus produtos. A tesoureira, eleita pelo grupo, era responsável pelo “livro caixa”.

Além de um ganho extra, este trabalho propiciou a elevação da auto-estima de alguns membros. Antes “tinham vergonha” de expor seus trabalhos, perceberam que seu trabalho tinha valor, pois alguém queria pagar por ele.

4- Organização de Bingo Mensal, seguido de lanche comunitário. Todo o grupo participava desde o planejamento, até a sua execução e avaliação. As “prendas” eram trabalhos manuais ou prêmios de valor simbólico.

5- Organização de dois Bailes da Primavera, realizados em setembro. Eram Jantares Dançantes, com músicas selecionadas. Para este Baile, eram convidados aposentados, pensionistas e empregados da Celesc. Um dos objetivos, era a integração e promoção do encontro destas duas categorias.

6-Organização de excursões e também de passeios de 1 dia. Além de promover a integração, alguns depoimentos eram surpreendentes, tais como: “ Eu nunca tinha saído da minha cidade.” “ Neste passeio, remoei 10 anos”.

7- Programa a “Saúde e Você”, cujo objetivo era “ modificar os conceitos sobre a saúde e despertar em cada um o compromisso com a preservação da sua saúde.”

8-Colônia de Férias com filhos de empregados, abordando o tema “Valorização do Idoso”.

9-Concurso Literário, direcionado aos filhos dos empregados, com o Tema: Idoso e Família.

10-Articulação do 1º e 2º Encontro Estadual da Terceira Idade, realizado em conjunto com CELOS, ELOS, NETI, SECS, FUSESC E CEF

Os itens 8, 9 e 10 foi realização conjunta do Projeto Global de Assistência ao Aposentado e o Projeto de Preparação para Aposentadoria.